

2020 年度

事業計画書

一人ひとりが安心して共に生活出来る福祉コミュニティの創造
～安心と笑顔でつなぐ みんなのしあわせ～



しりべしほうおんかい
社会福祉法人 後志報恩会

目 次

基本理念	1
2020 年度 経営の視点・運営の視点	2
2020 年度社会福祉法人後志報恩会経営計画	5
法人組織	8
法人経営・運営事業	9
法人の運営に関する事項	11
法人経営事業・組織図	12
2020 年度事業計画 施設・事業所	
障がい者支援施設 銀山学園	14
共同生活援助 コタン	19
障がい福祉サービス 陽だまり	25
共同生活援助 ふきのとう	31
障がい者支援施設 大江学園	38
障がい者相談支援 にき	45
仁木町老人デイサービス えんれいそう	50
障がい者支援施設 和光学園	55
障がい福祉サービス シェアリング和光	62
障がい福祉サービス ウイリング和光	67
障がい福祉サービス ウエルサポート和光	72
共同生活援助 グループホーム支援センターにじ	77
児童発達支援 小樽市さくら学園	83
障がい者相談支援 さぽーとひろば	92
小樽後志地域障がい者就労・生活支援 ひろば	99
法人研修委員会	107
法人医療・食生活支援委員会	108
法人リスクマネジメント委員会	109
法人人材確保企画委員会	110

(基本理念)

一人ひとりが安心して共に生活出来る福祉コミュニティの創造

～安心と笑顔でつなぐ みんなのしあわせ～

〔経営方針〕

1. 地域社会において、人と人が出会い、互いに喜びと痛みを分かち合っ、生きいきとした生活（自己実現）を送ることが出来るような共生社会を創造するために、地域福祉の総合的推進と、福祉文化を形成することに貢献することを使命とします。
2. ノーマライゼーション理念に基づく生活を実現するために、利用する一人ひとりの地域住民としての選択と決定に基づく人生設計を支援し、生涯にわたる安心と満足を提供するために、法人の機能を有機的、且つ発展的に活用した事業展開を目指します。
3. 共生社会の実現と福祉文化形成の一翼を担う実践者としての職員が安心と充実感をもって仕事出来るような雇用環境を整え、その上で職員が人権意識に基づく質の高い支援を提供するために、育成と組織の活性化をはかるための取り組みを行う。

〔運営方針〕

1. 一人ひとりの尊厳の保障と生活の質の満足を向上する
～いきいきとした日常生活と人生～
 - ① 権利擁護を徹底する
 - ② 一人ひとりの想い共感し傾聴する
 - ③ 法人理念を共有し経営方針を実現する
2. 職員の満足と経営の満足を實現する
～いきいきとした職員と法人経営～
 - ① 社会福祉法人としての役割を果たす
 - ② 中長期事業計画に基づく事業展開をする
 - ③ ガバナンスを保つ職員組織を形成する
3. 質の高い専門的サービスの充実促進
～いきいきとした喜びにあふれたサービス～
 - ① 専門性の高い職員を育成する
 - ② ボランタリズムに根ざす運営を実現する
 - ③ 共に育ち合う組織風土を醸成する

2020年 経営の視点

変えてはならないこと 変えなければならないこと

2020年度は、銀山学園が創設されて以来、50年の歩みを続けてきた節目の年になります。後志報恩会としては、仁木町銀山での事業開始を法人の50年の歩みとして新たな時代に向かう年としたいと考えています。銀山学園の歩みは、当初札幌報恩会の事業として始まりました。『後志報恩会』は平成元年8月31日(1989年)に、札幌報恩会の『報恩』の二文字を受け継ぎ、財産の無償譲渡を受け分離独立しました。『後志報恩会』としては31年目ですが、実践理念の原点は『銀山学園』が開設以来、地域と共に歩み、「一人ひとりの人間としての幸せ」は地域にこそあるとの確信を引き継いできましたので、今年を50年として祝い、新たな時代へと挑戦する決意を確認・共有したいと考えています。

【変えてはならないこと～痛みを感じる感性・地域～】

札幌報恩会は 小池久一氏が、丁稚奉公時代から貯蓄した私財をすべて投じて設立し山下充郎氏が引継ぎ現在の基礎が築かれました。「職員の都合で物事を決めてはいけない。子供たちにとってどうかを考えるように」と山下は常に自分に言い聞かせていたそうです。

「子供たちにとって」という姿勢は「痛みをもつ人の痛みを感じる感性を持つ」ことが大切であると語り身をもって実践してきた野村・山崎の想いにも通じるものがあります。福祉の心は、痛みをもつ一人に向き合うことから育まれます。それは、一人ひとりの違いをありのままに受け止め、その人のところに向き向き、その人の痛みを全身で耳を傾け、その人に寄り添って歩み続け、その人の重荷を社会全体が共有し担うことです。福祉社会とは一人の命のために「承認と分配」をいかに実現するかでもあります。人間は、手が届き、足で歩いていき、声が届く地域という場で人と関わり生きていくことで幸せを実現できるのです。現代のあらゆる問題の根源には、地域社会の喪失による人間関係の貧困があります。私たちの法人理念は、福祉を基盤とした地域を創造することであり、このことは変えてはなりません。『変えてはならないこと』を受け入れる冷静さが必要です。

【変えなければならないこと～「必要」が幸せづくりを創造～】

2019年度経営の視点で「人間福祉の実現」のためには1、利用者の喜びを実現すること 2、職員の喜びを実現すること 3、経営の喜びを実現すること が『必要』であるとなりました。これらはバラバラのことではなく一つのことです。これら3つを充実することが人間としての幸せを感じるための営みを生み出すために「必要」なことでもあるのです。そのために経営・運営の基盤を充実していかななくてはなりません。新たな課題に挑戦をするためには『必要』のあり方を「変えなくてはならないこと」もあります。今以上に専門性を高めるための仕組 制度を超えて地域社会に向き合う事業、多様化した人材の育成の仕組と体制、外国人人材と協働する環境整備、やりがいと働きやすい職場の充実、業務省力化・効率化の推進、財政基盤の強化と自立を確立する 等々です。50年を節目

として、法人が持続的に社会的使命を果たすためにも次世代に引き継いでいかななくてはなりません。

時代と向き合いつつ『幸せづくり』を進めていくためには、日々『自己否定と自己変革』が求められます。『変えなくてはならないこと』に大胆に挑戦する勇気を持ちたいと思います。そして、『変えてはならないこと』と『変えなくてはならないこと』を見分ける知恵を得たいと思います。

2020年運営の視点

一人ひとりがリーダーに

2020年は今まで以上に『一人ひとりがリーダー』の想い・姿勢を念頭において日々の取り組みを進めていただきたいと思います。

もちろん、一人ひとりが好き勝手に思いおもいに仕事をするということではありません。

法人・事業所の共通の目的に向かって信頼し合って協働で仕事をするということが前提です。支援現場は利用者も職員も多様であることから『見える化』をすすめ互いに違いを認め合って尊重し合うことが大切であるとのメッセージが2019年の運営の視点です。

【変わり・成長する】

今年度はさらに、各々の役割・立場においてセルフリーダーシップを発揮して欲しいのです。福祉の現場は、ただ中にいる職員が職場全体を俯瞰しつつ自らがどのように働くかが仕事の質を左右します。それは、支援サービス・業務向上というどの場面においても重要です。

現場はさまざまな要素が絡み合う全体性で成り立っています。絡み合う隙間に解決すべき課題がそのままになってしまうと綻びが広がってしまい取り返しのつかないことになってしまうことがあります。一人ひとりが変わり、成長することで、他の人への影響、職場全体・部署全体・チーム全体に影響力をもつ職業人になることで現場力が高まってくるようになります。

【自分への問いかけ】

私は、常に自分自身に問いかけていることがあります。1、口先だけになっていないか(良いかっこうだけで行動が伴わない) 2、あきらめていないか(周囲のモチベーションを下げる態度や言動が多い) 3、忙しいそうにしていないか(心理的負担の少ない仕事を好んでやろうとする) 4、自分の考え方・行動だけが正しいと思いついていないか(独善的で一人勝ちな動きをする) 5、すべて人のせいにしていないか(問題が生じると他人のせいにする) 6、無責任になっていないか(批判や分析に終始している) 7、指示まちになっていないか(自分がなすべきことを気づけない) 8、評論家になっていないか(抽象的な論理を振りかざし提案がない) 9、無意識に他者を傷つけていないか(自分流の価値観で相手への配慮がない) 10、違いを排除していないか(考え方や感覚の違いを嫌っている)等々のことを振り返っています。もちろん、すべてが改善出来ているわけではありませんが、これらのことを念頭に自分自身と日々向き合っていくのは大切なことだと考えています。セルフリーダーシップを発揮するにあたっては自分への問い返しこそが必要です。

【セルフリーダーシップの姿】

セルフリーダーシップとは第一に、自分自身が変わり成長することです。それは、自分自身のあらためるべき点見直すべき点を見つめ、自分自身に対してリーダーシップを発揮することです。第二に、自分が変わることによって他者や組織が変わることです。自分自身の考え方や捉え方や価値観を振り返り、正しい方向に変わることによって、周囲にいる人たちの中で信頼感や安心感が広がることとなります。第三に、3つの当事者意識を大切することです。一つは、この職場を良いものにしていく責任が自分にあり、小さな改善に取り組んでいくという当事者意識です。二つには、職場内の業務の中で生活の質や不十分なサービスの状態や苦情等を自らが改善に取り組むという当事者意識です。三つには、職場の伸ばすべき点をさらにのばし、改善すべき点を提案するという当事者意識です。

【違いを生かし合う】

セルフリーダーシップの前提として《一人ひとりが違うから成長が出来る》という視点が大切です。違いを互いに認め合い生かし、互いに尊重することでこそセルフリーダーシップが強められ、寛容と共感に裏打ちされてチーム力も向上することとなります。

このようなセルフリーダーシップが発揮されることで現場が生き生きとし、働きやすい職場に成長することとなります。且つ、法人理念でもある『安心と笑顔でつなぐ みんなのしあわせ』を実現することにもつながるのです。

基本理念

一人ひとりが安心して共に生活出来る福祉コミュニティの創造
～安心と笑顔でつなぐ みんなのしあわせ～

経営理念

法人の中核的価値観(私たちの願い)

知的障がいというハンディキャップをもつひとたちが、地域住民皆さんの理解と支援のなかで、働ける人は働き、結婚できる人は結婚し、働けない人たちも地域を自由に散歩し、家庭訪問や買物ができるような地域づくりをしたい。

法人としての社会的使命

私たちは、生活上や社会生活において様々な支援を必要とする人たちへの福祉的活動を実践するとともに、それを支える地域づくりに貢献することを使命とします。

中期経営目標

(2016年～2020年)

- ① 障害福祉サービスの実施内容の充実を図ります。
重度者支援・高齢者支援・自閉症発達障害支援・触法支援・就労支援・日中活動・在宅支援などの強化に努めます。
- ② 障害福祉サービスや施設環境の改善と整備を図ります。
施設の老朽化にともなう移転や修繕計画を策定します。また、入所やグループホーム等の環境を構造化、個室化するなど居住環境を整備します。
- ③ 施設・事業所が所在する地域において公益的活動の強化を図ります。
地域住民の生活課題や福祉ニーズの把握に努め、住民との共同を基盤とした社会貢献活動を推進します。
- ④ 職員の専門職化を強化、推進を図ります。
介護福祉士や社会福祉士などの公的資格の取得促進とキャリアパス制度の確立を目指します。
- ⑤ 社会福祉法人としての組織の経営体質の改善と強化を図ります。
社会福祉法人制度改革を踏まえて、組織の統治や法令遵守、権利擁護の徹底、財政基盤の安定を図ります。その上に利用者には安心安全な環境を提供し、職員には生き生きと支援に取り組むことができる職場環境を構築します。

経営計画 (2020年度)

I 法人組織機能の拡充

① 新たな法人組織が十全に機能するよう「内部管理体制の基本方針」に基づき、内部統制のための規定等の整備を継続します。	法人理事会 企画調整会議
② 福祉人材の確保や育成に向け専門的取組を強化します。	法人本部事務局

II 施設整備計画

① 小樽地区 ・就労支援事業の再編に向けての取り組みを継続します。 ・老朽化したグループホーム建物の改善に取り組みます。	小樽地区会議 法人企画調整会議
② 仁木地区 ・入所施設の老朽改築や大規模修繕を継続して検討します。 ・放射線防護対策事業等地域防災事業に取り組みます。	仁木地区会議 法人企画調整会議

III 組織の活性化

① 職員とのコミュニケーション面談を継続実施します。	法人支援責任者会議
② 法人並びに地区ごとに新たな中長期計画の策定に取り組みます。	法人企画調整会議 仁木地区会議 小樽地区会議
③ 第三者評価の受審を計画的に実施します。	法人本部事務局

IV 人材育成と人材の確保

① 外国人材の採用等、幅広い人材の確保に向けて関係法人との連携を深め、具体化に向けて取り組みます。	法人本部事務局
② 新任職員並びに中途採用職員に対する研修内容を見直し、職員の資質の向上に努めます。	法人研修委員会
③ 権利擁護の具体化や法令順守の研修を継続して実施します。	権利擁護推進会議 法人研修委員会
④ 新任職員の基礎講座(日本知的障害者福祉協会)の受講を支援します。	法人運営会議
⑤ 新任職員研修や年代別研修を実施します。	法人研修委員会
⑥ キャリアパスの仕組みを一層明確化して職員のスキルの向上に努めます。	法人企画調整会議
⑦ 働き方改革に対応して就業規則の改定を実施します。	法人企画調整会議
⑧ 職員の処遇改善に継続して取り組みます。	法人企画調整会議

V 利用者支援

① 意思決定支援を踏まえた個別支援計画の改善に取り組めます。	法人支援責任者会議
② 自閉症支援の地域の拠点としての役割を継続するとともに、自閉症等の利用者個々の特性を踏まえたアセスメントの一層の推進に取り組めます。	法人支援責任者会議
③ 高齢期に応じた保健と食生活の改善に向けた取り組みを継続し、事故防止に努めます。	法人医療・食生活支援委員会
④ 日中活動の再編や見直しについて具体化します。	小樽・仁木地区会議
⑤ 日々の利用者の変化についての情報共有を徹底するための体制の充実に努めます。	法人運営会議

VI 地域貢献

① 地域貢献事業に取り組むとともに、地域福祉計画への提言を行っていきます。	法人企画調整会議
② 新たな地域(社会)貢献についての計画を検討します。	法人企画調整会議

VII 危機管理

① 法人監事監査を含め内部監査を計画化し、実施します。	法人本部事務局
② ヒヤリハット事例や事故報告の内容を検討し、個別支援計画への反映を図ります。(継続実施)	リスクマネジメント委員会
③ 継続して感染症予防対策の徹底を図ります。	法人医療・食生活支援委員会
④ ストレスチェックの実施と事故防止に努めます。	法人総務部長会議
⑤ 事業継続計画(BCP)の策定に着手します。	法人企画調整会議

VIII 財務基盤の安定に向けて

① 施設・事業所の利用率の向上を図るなどの経営努力により事業ごとの経営的自立を図ります。	仁木地区会議 小樽地区会議
② 新たな法人の中長期計画に対応するための資金管理と計画的な財源の確保に向けて検討を開始します。	法人企画調整会議
③ 会計の専門家との連携により適正な会計処理と資金運用に努めます。	法人総務部長会議
④ 会計監査人による指摘事項の改善と内部管理体制の見直しに継続して取り組めます。	法人本部事務局 法人総務部長会議

<p>(法人の名称・所在地)</p> <p>名 称 社会福祉法人 後志報恩会</p> <p>所在地 〒048-2335</p> <p>余市郡仁木町銀山2丁目134番地</p> <p>電話0135-33-5311 F A X 0135-33-5313</p>	<p>(法人本部事務局)</p> <p>所在地 〒047-0156</p> <p>小樽市桜4丁目6-2</p> <p>電話0134-51-5217 F A X 0134-52-3617</p>
--	--

法人組織

<p>(評議員会) 2017.04.01.選任</p> <p>評 議 員 荒 関 修</p> <p>評 議 員 土 屋 淑 子</p> <p>評 議 員 伊 藤 順 子</p> <p>評 議 員 村 上 昭 一</p> <p>評 議 員 三 上 勲</p> <p>評 議 員 小笠原 光 寛</p> <p>評 議 員 加 藤 美佐子</p> <p>評 議 員 木 村 章 生</p> <p>評 議 員 横 尾 広 三</p> <p>評 議 員 高 橋 徹</p>	<p>(理 事 会) 2019.06.24.選任</p> <p>理 事 長 阪 口 光 男</p> <p>理 事 永 富 正</p> <p>理 事 渡 淳</p> <p>理 事 富 田 重 幸</p> <p>理 事 福 森 和千代</p> <p>常務理事 瀬 野 淳 一</p> <p>2020.03.16.選任</p> <p>理 事 板 岡 宏 教</p> <p>理 事 白 屋 嘉 則</p>
<p>(監 事) 2019.06.24.選任</p> <p>監 事 藤 山 勝 光</p> <p>監 事 曾 場 利 夫</p>	<p>(会計監査人) 2017.06.23.選任</p> <p>板垣洋公認会計士事務所</p> <p>公認会計士 板 垣 洋</p>
<p>銀 山 学 園 板 岡 宏 教</p> <p>えんれいそう 板 岡 宏 教</p> <p>コ タ ン 植 田 篤 志</p> <p>陽 だ ま り 小 菅 敦</p> <p>ふきのとう 小 菅 敦</p> <p>大 江 学 園 渡 朋 仁</p> <p>しょうぶの丘 渡 朋 仁</p>	<p>和 光 学 園 白 屋 嘉 則</p> <p>ウイリング和光 広 木 忠 雄</p> <p>シェアリング和光 松 本 佳 宜</p> <p>ウエルサポート和光 佐 藤 司</p> <p>に じ 高 橋 雅 人</p> <p>小樽市さくら学園 櫻 井 幸 治</p> <p>ひ ろ ば 金 子 宣 裕</p> <p>さぼーとひろば 金 子 宣 裕</p> <p>に き 橋 本 正 一</p>
<p>(評議員選任・解任委員会)</p> <p>外部委員 西 野 博 孝</p> <p>外部委員 武 田 守</p> <p>法人監事 藤 山 勝 光</p> <p>法人監事 曾 場 利 夫</p> <p>事務局員 北 光 寿</p>	<p>法人本部事務局)</p> <p>事務局長 瀬 野 淳 一</p> <p>事務局次長 永 井 英 樹</p> <p>事務局 北 光 寿</p>

法人経営・運営事業

【障がい者支援施設 障がい福祉サービス事業 地域生活支援事業】

銀山学園	仁木町銀山2丁目134番地	*施設入所支援 *生活介護 *短期入所(併設型) *日中一時支援
大江学園	仁木町大江2丁目457番地	*施設入所支援 *生活介護 *短期入所(併設型) *日中一時支援
和光学園	小樽市桜4丁目3番1号	*施設入所支援 *生活介護 *短期入所(併設型) *日中一時支援

【障がい福祉サービス事業 地域生活支援事業】

シェアリング和光	小樽市花園4丁目14番3号	*就労継続支援B型 *日中一時支援
ウイリング和光	小樽市桜4丁目3番1号	*生活介護 *日中一時支援
ウエルサポート和光	小樽市桜4丁目3番1号(従たる事業所 小樽市花園4-14-1)	*就労移行支援 *就労継続支援B型 *地域活動支援センターII型 *就労定着支援
陽だまり	仁木町銀山2丁目547番地	*就労継続支援B型 *日中一時支援

【児童発達支援センター】

小樽市さくら学園	小樽市桜2丁目11番16号(受託運営)	*児童発達支援事業 *障害児相談事業 *保育所等訪問支援
----------	---------------------	------------------------------

【老人デイサービス事業】

えんれいそう	仁木町銀山2丁目134番地	*地域密着型通所介護 *総合事業通所事業*生きがい活動支援通所事業
--------	---------------	-----------------------------------

【障がい福祉サービス事業(一体型共同生活援助事業所等)】

《仁木地区》	ふきのとう	仁木町大江1丁目365番地10
①	ふれあい	仁木町銀山2丁目501番地4
②	こぶし	仁木町銀山2丁目521番地14
③	やすらぎ	仁木町北町1丁目88番地4
④	すずらん	仁木町大江1丁目356番地10
⑤	くるみ	仁木町西町1丁目66番地
⑥	すみれ	仁木町銀山2丁目501番地6
⑦	ぽぷら	仁木町西町1丁目66番地

《仁木地区》	コタン	仁木町銀山2丁目10番地4
①	ピリカ	仁木町銀山2丁目10番地4
②	カムイ	仁木町銀山2丁目10番地5
③	モシリ	仁木町銀山2丁目12番地2

《小樽地区》 グループホーム支援センターにじ

		小樽市桜2丁目31番15号
①	ほーぶ	小樽市桜2丁目31番15号
	サテライト	小樽市桜5丁目6番4号
②	えーる	小樽市桜2丁目31番15号
	サテライト	小樽市桜1丁目19番25号
③	きらら	小樽市桜2丁目31番16号
	サテライト	小樽市桜2丁目12番15号
④	つづみ	小樽市桜2丁目31番16号
⑤	あーす	小樽市桜2丁目31番14号
⑥	あーち	小樽市桜2丁目31番14号
⑦	やよい	小樽市桜2丁目32番25号
⑧	らいと	小樽市桜2丁目32番23号
⑨	みずき	小樽市桜1丁目24番9号
⑩	すぼる	小樽市望洋台3丁目1番8号
⑪	ぴーす	小樽市桜4丁目1番15号
⑫	マリン	小樽市桜4丁目6番1号

【障がい者就業・生活支援センター事業】

ひろば 小樽市花園2丁目6番7号プラムビル3階
*雇用安定事業 *生活支援事業

【地域生活支援事業（相談支援事業）】

さぼーとひろば 小樽市花園2丁目6番7号プラムビル3階
*一般相談支援事業 *特定相談支援事業 *障害児相談支援事業

に き 仁木町大江1丁目371番地
*一般相談支援事業 *特定相談支援事業 *障害児相談支援事業

【共生型生活支援事業】

大江学園共生型生活支援センター 仁木町大江2丁目457番地30

【関連事業】

レストランふれあい 仁木町銀山2丁目547番地4号
工房大江窯 仁木町大江1丁目371番地

法人の運営に関する事項

※適宜日程の変更あり

《監事監査》

第1回監事監査	2020年6月8日(月)	法人本部事務所
第2回監事監査	2020年9月3日(木)	法人本部事務所
第3回監事監査	2020年12月3日(木)	法人本部事務所
第4回監事監査	2021年3月9日(火)	法人本部事務所

《理事会》

第1回定時理事会	2020年6月10日(水)	ホテルノルド小樽
第2回定時理事会	2020年9月17日(木)	ホテルノルド小樽
第3回定時理事会	2020年12月10日(木)	ホテルノルド小樽
第4回定時理事会	2021年3月24日(水)	ホテルノルド小樽
臨時理事会	必要に応じて	

《評議員会》

定時評議員会	2020年6月25日(木)	ホテルノルド小樽
臨時評議員会	必要に応じて	

《会計監査人による監査》

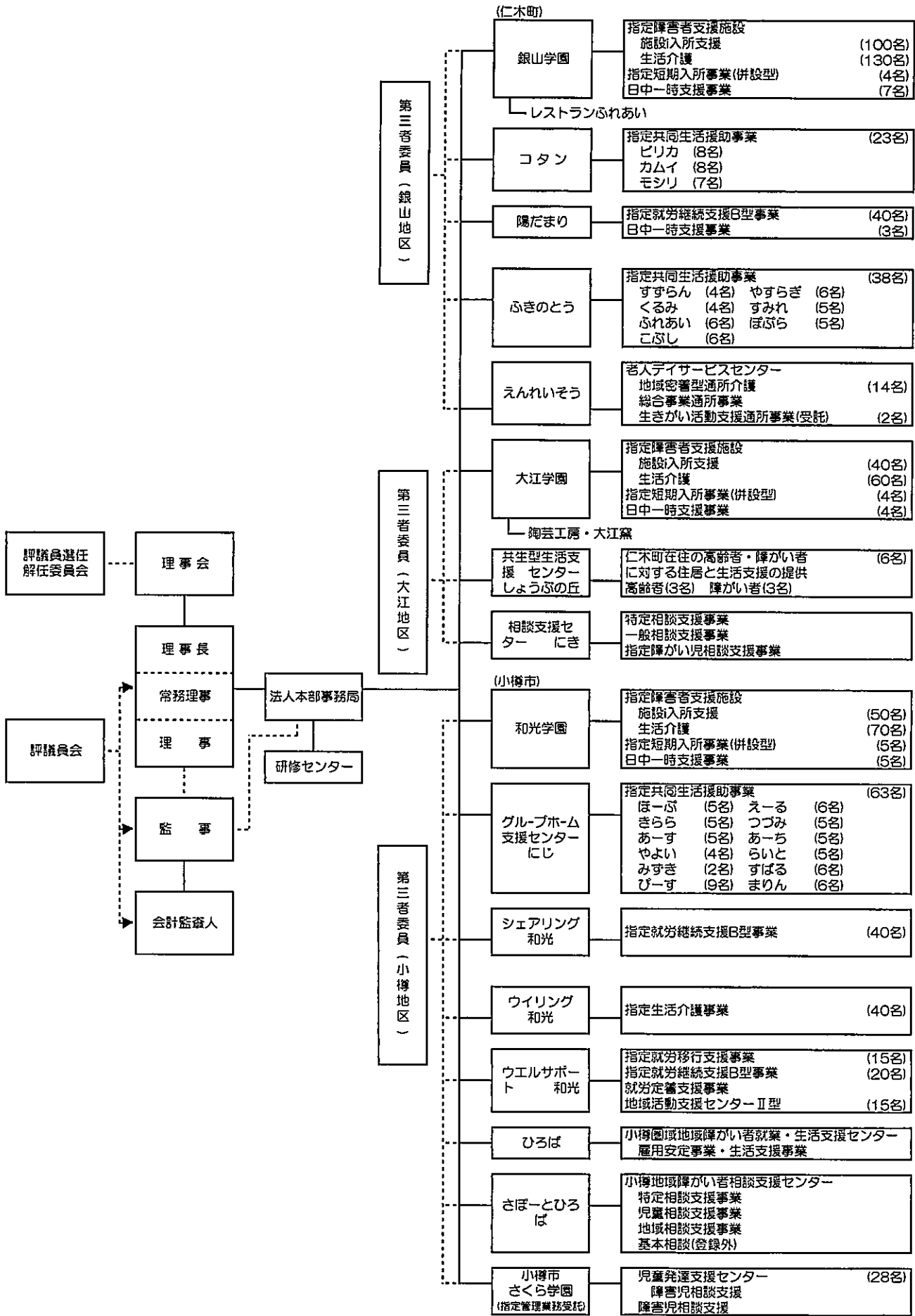
中間監査	2020年11月末～12月	銀山・大江・和光
期末監査	2021年5月末～6月初旬	銀山・大江・和光

《法人企画調整会議》 場所：法人本部事務所

2020年4月15日(水)	2020年5月20日(水)	2020年6月17日(水)
2020年7月15日(水)	2020年8月19日(水)	2020年9月16日(水)
2020年10月21日(水)	2020年11月18日(水)	2020年12月16日(水)
2021年1月20日(水)	2021年2月17日(水)	2021年3月10日(水)

《法人運営会議》 場所：法人本部事務所

2020年4月22日(水)	2020年5月27日(水)	2020年6月24日(水)
2020年7月22日(水)	2020年8月26日(水)	2020年9月23日(水)
2020年10月28日(水)	2020年11月25日(水)	2020年12月23日(水)
2021年1月27日(水)	2021年2月24日(水)	2021年3月17日(水)



2020年度 安心と笑顔があふれる生活を支えるための 経営・運営体制

～人づくり と 地域づくり～

(利用者の満足・職員の満足・経営の満足づくり・ガバナンスとコンプライアンス体制の徹底)

社会福祉法人 後志報恩会

	会議名称	内 容	調整担当	構 成 員	開催数
I 権利擁護推進	① 権利擁護推進会議 安心と笑顔があふれる権利の実現	①安心と笑顔のあふれる支援のために手引に基づく対策の推進 ②権利擁護対策の協議推進 ③虐待防止対策の協議推進	瀬野	法人運営会議構成	月1回
	② 安心と笑顔支援委員会 (虐待防止委員会) 安心と笑顔があふれる支援の実現	①虐待・不適切支援への対応 ②チェックリストの実施・分析・対応 ③ホットする支援の集約と周知 ④困難事例の共有と具体的対応 ⑤その他虐待防止に関わる全般的対応	各施設長 地区責任者 法人本部	各事業所 地区(仁木地区・小樽地区) 法人(法人運営会議を基本に設置)	随時
	③ 安心身体介護支援委員会 安心と笑顔があふれる計画の実現	①身体拘束をしない行動支援計画の協議・推進 ②3原則に基づく身体拘束実施についての協議 ③拘束実態の詳細・対策の検討(PDCAサイクルの実施)	各施設長	各事業所毎に必要なに応じて設置	随時
II 法人経営	④ 企画調整会議 法人事業計画・財務の原案企画調整	①中長期事業計画の企画(原案:特養事業・施設合) ②中長期財務計画の企画(原案:瀬野・白屋・坂岡チーム) ③中長期建物・設備計画の企画(原案:小樽地区・仁木地区チーム) *秋までに原案提出	瀬野	坂口 (地区会議) 白屋・坂岡 (本部事務局) 瀬野・永井・(北)	月1回 6名
	⑤ 施設長会議 事業計画案の協議・調整	①経営(事業・財務・設備建築)計画の協議・調整 ②労務(人材採用含)計画・労務問題の協議・調整 ③正規雇用・昇格・異動人事の調整・承認 ④施設長・部長・科長研修計画の企画・推進	瀬野	(仁木地区) 坂岡・小菅・渡・金子修 (小樽地区) 白屋・広木・松本・櫻井・佐藤司・ 金子直・高橋 (本部)瀬野・永井・(北)	適宜 14名
	⑥ 人材確保・企画委員会 人材総合対策推進 (確保・育成・定着)	①新卒者チーム ⅰ新卒者採用活動 ⅱ実習関係調整(受入・充実・応募) ⅲ新卒者研修・基礎研修の調整 他 ②中途採用ワーク 中途採用業務全般 ⅰ採用募集(職安・公募等) ⅱ採用調整(試験・配属等)他 ③働き方改革チーム 外国人材・高齢人材・ロボット・AI活用も見据え パート・高校・未経験者等多様な人材にも適用可能な知的障がい支援版「業務切り分け」「業務効率化策」を検討する。	永井	①チーム *佐藤・高橋賢・中村・大野 (永井) ②チーム 各事業所管理者と総務部協力 (一定規模以上は永井が支援) ③チーム *渡 : 坂岡・永井	適宜
III 法人運営	⑦ 運営会議 事業運営の調整・協議	①各事業の報告・連絡・相談の調整・協議 ②各事業運営(支援・財務・労務等)の調整・協議 ③人材確保対策(メンター制度)の促進 ④社会貢献計画案の協議・促進	白屋 坂岡 (永井)	各施設長:施設長会議構成員(副施設長含) 部 長:植田篤・橋本・高橋賢 総務部長:金子修・加藤・新田 法人本部:瀬野・永井・(北)	月1回 20名
	⑧ 総務部長・科長会議 事業事務の調整・協議	①総務事務の調整・協議 ②財務事務の調整・協議 ③労務事務の調整・協議(重点項目:雇用内容)	永井	銀山G:加藤政・小浜 大江G:金子・東野 和光G:新田・小林裕 本部:瀬野・北	月1回 9名
	⑨ 地区会議 地区事業の調整・協議	①地区の事業計画の調整・協議 ②地区の財務計画の調整・協議 ③地区の労務計画の調整・協議 ④科長・係長研修企画・実施 ⑤地区管理職協議会(科長職以上)開催 ⑥専門研修への派遣調整(自開専門研修派遣等)	仁木地区 坂岡・小菅 小樽地区 白屋・高橋	仁木地区:施設長・部長 小樽地区:施設長・部長 (永井 各地区参加)	仁木地区 月1回 小樽地区 月2回
IV サービス運営	⑩ 医療・食生活支援委員会 利用者の健康増進・管理	①各サービス事業所の利用者に係る医療的ケアの充実 ②各サービス事業所の利用者に係る食生活支援の充実 ③医療・食生活支援に係る情報交換 ④医療・食生活に関する研修等企画	広木	和光G:林・西尾・熊木 銀山G:会田・村井・ 大江G:手塚・松田	年3回
	⑪ リスクマネジメント委員会 (事故防止委員会) 危機管理・意識の確立・向上・促進	①事故防止と原因分析・対策実施(個人情報保護管理会) ②非常災害時対策・危機管理体制の実施確認(危険物取り扱い対応) ③月間危険防止テーマの作成・推進 ④ホットする支援事例の収集 ⑤第三者委員会の運営	松本	和光G:小川 銀山G:木村公 大江G:古本	月1回
V 研修運営	⑫ 研修委員会 研修計画の立案・実施	①職員研修計画作成・実施(新採用者・3年目研修・事例研修会) ②基礎研修フォローアップ研修推進強化(中途採用者育成継続) ③月間研修テーマの作成・推進 ④交換研修の実施等 ⑤各事業所研修計画の調整	高橋雅 橋本	和光G:工藤 銀山G:脇田 大江G:山下和	月1回
	管理職 研修委員会	①施設長・部長・科長研修計画の企画・推進(年内実施提案) (マネジメント・財務知識・人材育成等) ②法人全体の研修体系のあり方を提案 キャリアパスを踏まえた研修のあり方	櫻井	金子直・小菅	適宜
	法人専門研究会 専門的資質・技術向上	①自開研究会(実践研修)	高橋賢	①遠藤	月1回
VI 連絡会議	⑬ グループホーム連絡会	①GH生活支援の充実と体制の強化 夜間支援・研修・医療・食事・外部資源活用検討・専門性向上 ②GHの将来構想の検討(高齢化・重度化・自閉症・体験増等)	高橋雅	①鶴田 ②遠藤 ③新沼	適宜
	⑭ 就労B型事業連絡会	①政策動向・情報交換の確保 ②製品販売促進対策	小菅	①徳田 ②佐藤匠 ③菅原	適宜

*総合相談支援センターHIROBA(仮称?) ~組織体制は従来のまま~
小樽地区【ひろば】 仁木地区【にき】を法人内組織連携の取り組み《さくら学園相談室との連携》
2020年度 後志圏地域ネットワーク事業の受託予定《にきを軸に活動展開》

2020年度事業計画(案)

施設・事業所名 銀 山 学 園

実施する福祉サービスなど

福祉サービス事業	利用定員	実利用目標 (年間述人数)	年間の事業 実施予定日	一日平均の 利用 B/C	利用率目標 D/A
	A	B	C	D	E
施設入所	100名	34,310名	365日	94名	94%
生活介護	130名	30,020名	269日	111.6名	85.8%
短期入所	4名	名	365日		%
	名	名	日		%

職員体制(2020年4月1日)

職 種	員 数	区 分				常勤換 算後の 職員数	摘 要
		常 勤		非 常 勤			
		専従	兼任	専従	兼任		
管理者	1		1			0.1	
サービス管理責任者	3	1	2			1.2	
医師	(1)			(1)		(1.0)	
支援員	70	47	6	1	16	58.0	
看護師	4	2	2			3.5	
栄養士	1	1				1.0	
事務員等	6	5	1			5.1	
その他	1	1				1.0	
合 計	86	57	12	1	16	69.9	

重点推進目標(3点)

<p>○個別支援計画による個別支援の充実</p> <p>個別支援計画策定プロセスで、その人らしさを見出せる力、アセスメントする力、支援力を高める。 支援課題を共有する場を積極的につくり、相互に支援力を高められる関係づくりを目指す。</p>
<p>○法人理念が目指すもの、再確認。</p> <p>設立50周年に当たる節目の年。権利擁護の推進は、同時に法人理念が目指すもの。 一人ひとりが安心して共に生活できる福祉コミュニティの創造に他ならない。 人材の確保と定着という課題を抱え、支援に係る働き方の見直しと生活介護での日中の過ごし方を個別支援の視点から柔軟に対応できるよう見直しをはかる。</p>
<p>○記念事業で課題共有。</p> <p>地域へ感謝のメッセージ。記録写真によるモザイクアート。記念碑等 設置。 学園設立時の困難に思いを馳せ、共同作業を通じて、 歴史的な役割を認識し、次なる課題に挑戦していく意欲を高めたい。</p>

資金収支予算

事業活動収入 (千円)		事業活動支出 (千円)	
介護保険事業収入	0	人件費支出	330,000
就労支援事業収入	0	事業費支出	96,700
障害福祉サービス等事業収入	530,000	事務費支出	77,110
公益事業収入	0	就労支援事業支出	0
経常経費寄附金収入	500	支払利息支出	440
受取利息配当金収入	1	その他の支出	3,000
その他の収入	6,700		
事業活動収入計 A	537,201	事業活動支出計 B	507,250

事業活動収支差額 C=A-B	29,951
----------------	--------

設備資金借入金元金償還 D	3,700
---------------	-------

退職給付引当資産支出 E	2,000
--------------	-------

積立資産支出 F	6,700
----------	-------

資金残高 G=C-D-E-F	17,551
----------------	--------

施設整備計画

○放射線防護対策事業工事施工	【予定額】	382,470 千円
○	【予定額】	千円

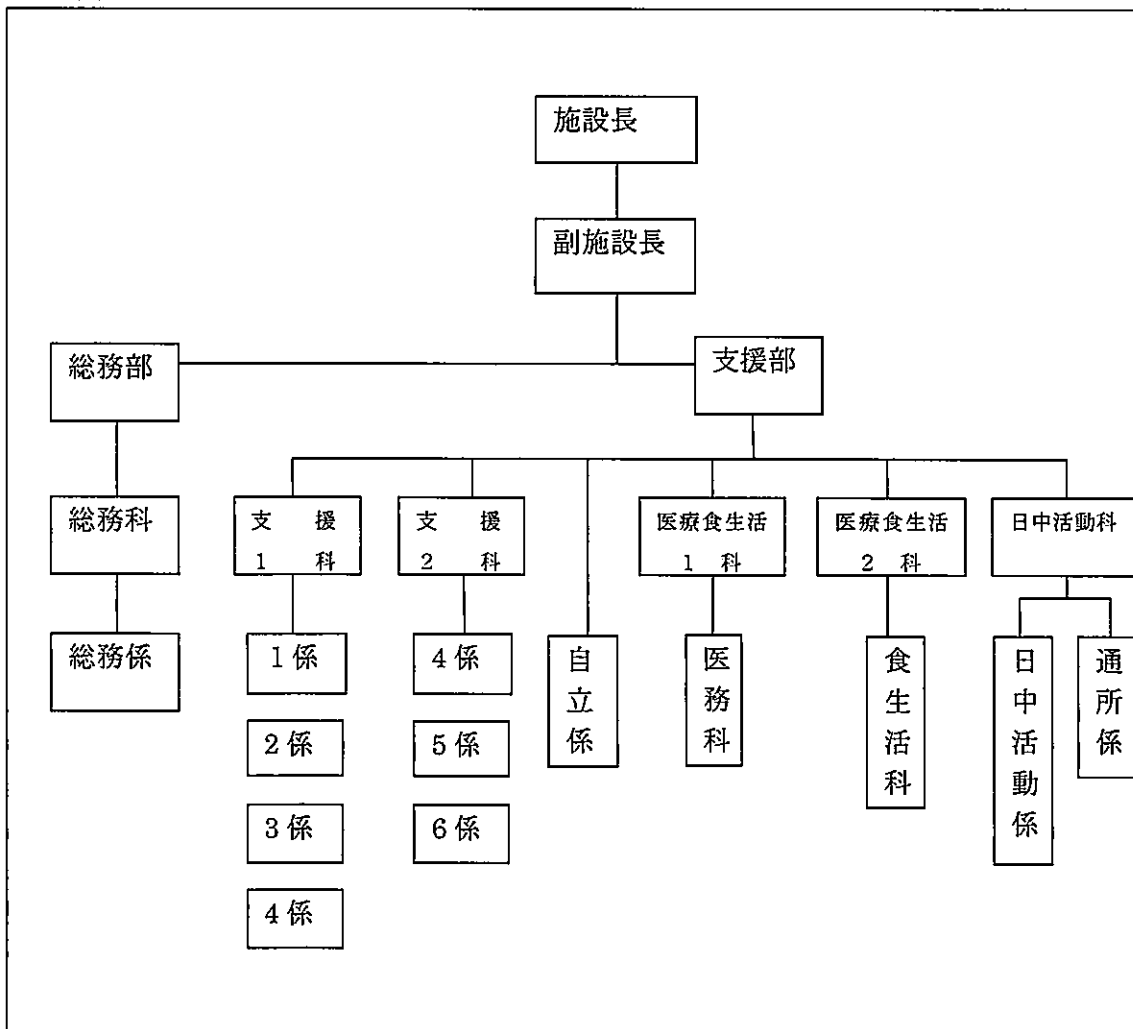
設備整備計画(車輛更新含む)

○公用車更新 2台 (ウェルキャブ・リフト付き)リース契約予定	【予定額】	千円
○	【予定額】	千円

支援計画

- 日常生活支援 基本的な生活習慣の自立を目指すための適切な支援の提供。
- 日中活動支援 その人らしさを見出す 活動の支援
- 居住環境整備 暮らしにくさを発見し、改善しその人らしい環境調整を目指す。
- 保健医療 日常的な健康維持への配慮。疾病の早期発見。感染症対策
医療情報のデータベース化。
- 社会生活支援 地域関係者の支援により、地域と密着した社会生活の関わりを支援。
当事者活動への継続した支援
- 地域生活支援 暮らしの場の選択。本人の意思尊重し、選択する機会をつくる。
- 就労(移行)支援 その人らしさの自立を通して、可能な就労支援をみいだしていく。

支援体制図



主な行事実施計画

行事名	実施日	摘要
山菜採り	5月	家族との交流で山菜採り
夏レク	6月	初夏のレクリエーション活動
さくらんぼ狩り	7月	外出行事
ピアガーデン	7月	当事者活動主催行事。
第50回ふれあいまつり	9月	記念イベント 計画中
ぶどう狩り	10月	外出行事
食の祭典	11月	保護者会との合同企画。
クリスマス会	12月	
春のお楽しみ会	2月	節分
慰労会	3月	外出行事(年度末、活動の締めくくり)

会議・委員会等の開催計画

会議・委員会	実施日	摘要
運営会議	毎月	
サポート会議	毎月	
支援部 科長・係長会議	毎月	
給食運営会議・給食月例会議	毎月	当事者会議からも参加・委託先との定例会議
ユニット会議	毎月	支援者の会議・利用者さんの会議
権利擁護推進会議	四半期に一度	虐待関係セルフチェック実施
リスクマネジメント委員会	毎月	
自閉症、介護勉強会	毎月	全職員対象・
日中活動チーフ会議	年3～4回	活動グループ相互の定例会議。
地域参加委員会	適宜	
ボランティア委員会	適宜	
行事委員会	適宜	
学園だより委員会	適宜	

研修計画(施設・事業所内研修)

研修名	実施日	摘要
新規採用者職員研修		新卒・中途採用者の基礎研修
自閉症、介護勉強会	毎月	全職員対象・
内部研修会		外部講師による研修
中堅職員研修		中堅職員及び係長対象とした内部研修

研修計画(外部研修)

研修名	実施日	摘要
施設長研修会・セミナー		
全道関係職員研究集会		
全国施設関係者研究集会		
全国種別部会研修会		
幹部職員研修会		
権利擁護・虐待防止研修会		
強度行動障害支援者養成講習		基礎・実践
サービス管理責任者研修		更新研修含む。
新任職員研修会		
専門研修(介護・医療・発達)		

権利擁護の推進方針

○権利擁護推進委員会 四半期に1回開催。

虐待防止のための職員セルフチェックを四半期ごとに実施。

支援場面で 不適切と思われる関わりが、時々ある、たまにあるなど、の項目には 具体的な事例を記載してもらい、項目の質問の意図やその項目があげられている理由を学習していけるよう、委員会からコメントしていく。

○利用者のユニット会議や、当事者活動の支援を通じて、苦情や困りごとなど、聞き取り、暮らしにくさを発見、気づき、改善に努める。

コミュニケーション面談実施計画

日々の支援で困難さを実感する場面がある中で、支援員一人が抱えないよう、役職者と支援員等が面談。課題を共有し、働く環境の改善に努める。支援を通じて得られる「学び」を実感できる関係づくりを目指したい。生きがい、遣り甲斐を見出せる機会としたい。

施設・事業所の構造

建 物	構 造	鉄筋コンクリート造 1階建て
	延べ面積	4,740.685 m ² 5040.4m ²
敷地面積		35,646.00 m ²

2020年度事業計画(案)

施設・事業所名 コタン

実施する福祉サービスなど

福祉サービス事業	利用定員	実利用目標 (年間述べ人数)	年間の事業 実施予定日	一日平均の 利用B/C	利用率目標 D/A
	A	B	C	D	E
共同生活援助事業	23名	7,891名	365日	21.6	94%
	名	名	日		%
	名	名	日		%
	名	名	日		%

職員体制(2020年4月1日)

職 種	員 数	区 分				常勤換 算後の 職員数	摘 要
		常 勤		非常勤			
		専従	兼任	専従	兼任		
管理者	1		1			0.1	
サービス管理責任者	1				1	0.7	
医師							
支援員	16	9		3	3	11.6	
看護師	1					0.1	
栄養士							
事務員等							
その他	6	6				6	
合 計	25	15	1	4	4	18.5	

重点推進目標(3点)

<p>○強度行動障害支援プログラムの実践（継続） 強度行動障害支援をPDCAの流れに沿い、支援を実施。 専門的な支援力の向上とアウトプットできる職員の育成。</p>
<p>○『生活』『余暇』『仕事』の自立（継続） TEACCHプログラムの目指す3つの『自立』を目指して、支援を計画し実践していく。</p>
<p>○権利擁護の視点からその人らしい生活の確立をめざす（継続） その人がその人らしい生活を営めるように、自立、意思決定などをできる限り、追及していく。その人にあった合理的な配慮を追求し、支援を組み立てていく。</p>

資金収支予算

事業活動収入 (千円)		事業活動支出 (千円)	
介護保険事業収入	0	人件費支出	75,504
就労支援事業収入	0	事業費支出	17,156
障害福祉サービス等事業収入	106,987	事務費支出	2,999
公益事業収入	0	就労支援事業支出	0
経常経費寄附金収入	2	支払利息支出	1,368
受取利息配当金収入	1	その他の支出	0
その他の収入	60		
事業活動収入計 A	107,050	事業活動支出計 B	97,027

事業活動収支差額 C=A-B	10,023
----------------	--------

設備資金借入金元金償還 D	8,000
---------------	-------

退職給付引当資産支出 E	1,555
--------------	-------

積立資産支出 F	0
----------	---

資金残高 G=C-D-E-F	468
----------------	-----

施設整備計画

○	【予定額】	千円
○	【予定額】	千円

設備整備計画(車輛更新含む)

○	【予定額】	千円
○	【予定額】	千円

支援計画

□ 日常生活支援

基本的な生活習慣の自立を目指すための適切な支援を提供。

日常生活を安心・安全に過ごすことが出来る支援の提供。

～リスクマネジメントの強化～

利用者の年齢や状態に合った個人プログラムを作成し支援にあたる。

- ・サービス管理責任者を中心に、本人、保護者、ユニット職員の意見を聞き、関係者会議を行いながら個別支援計画を立て、実施状況を見ながら評価を行い再度計画を作成する。

年2回 個別支援計画を作成し本人家族の同意を得て実施をする。

4月より各棟で個別支援プログラムタイムスケジュールをもとに計画的に作成し送付する。

(具体的な生活)

食事 季節感があり変化に富んだ献立と栄養と利用者の身体状況に配慮したものを提供するよう委託業者と定期的(月1度)に打ち合わせをする。また、世話人と月1度会議を実施。

排泄 利用者の心身の状態に応じた支援を提供する。

入浴・睡眠・着脱衣・整容・移動

利用者の生活リズムを尊重し、快適清潔な生活を過ごすことが出来る支援を提供する。

利用者状況(入浴・排便等)の記録の充実を図る

□ 日中活動支援

利用者の状況に応じた日中の過ごし方を検討する。

- ①活動する喜びを享受出来る適切な支援を提供する。
- ②他者(ヒト)と共に創り出す喜びを味わうことが出来る支援を提供する。
- ③自らの可能性を広げる喜びを分かち合うことが出来る支援を提供する。

□ 居住環境整備

①快適な日常生活環境を支えるための個別的な支援を提供する。

②自立と安全が適切に確保される支援を提供する。

③プライバシー空間の確保のため、創意工夫をし個別環境を整備する。

(具体的な整備内容)

清掃・洗濯・整理整頓・安全管理を本人の自立を妨げないように配慮し、且つ自立的な取り組みが促進されるよう、具体的・個別的な生活場面での支援を提供する。

□ 保健医療

①日常的な健康維持に配慮し、体力の維持・向上をはかるための支援を提供する。

②健康に対する知識を習得し、自らの健康を守ることの大切さを自覚出来る支援を提供する。

③予防を第一に考え職員の統一した支援により病気を持ち込まない、広げない支援をする。

健康管理

・嘱託医による往診をはじめ、日常的には看護師による診察・疾病予防、健康管理を行う。

・腫瘍マーカーの検査を希望者に導入し、癌の早期発見・早期治療に役立てる。

服薬管理・通院治療

・常時の服薬介助及び個別疾患に応じた通院治療への支援を行う。

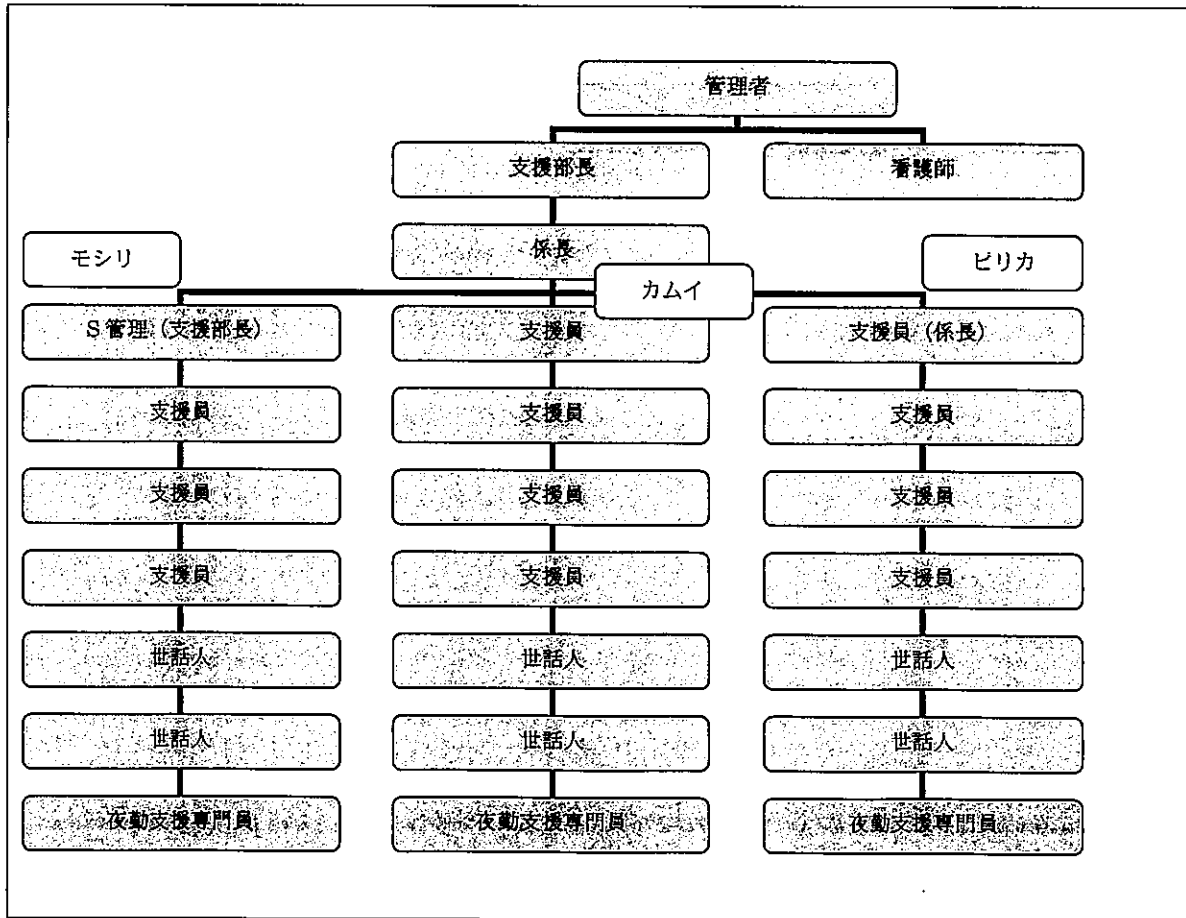
入院中のサービス

・安心した入院生活をするために巡回し、適宜迅速な支援を行う。

□ 社会生活支援

- ①個別的なコミュニケーション手段を工夫し、自己管理が出来るような支援を提供する。
 - ②日常の社会生活が個々人の希望が尊重されたものとなるような支援を提供
- (当該年度の主な取り組み)
- ・ 銀山地域行事参加プログラム実施と、日常生活に密着した地域参加プログラム(自由な散歩・買い物など)を継続
 - ・ 旅行を企画(日帰り・宿泊・生まれ故郷プランなど)し、個別・小グループで旅行プログラム実施
- (具体的な支援)
- コミュニケーション・自己管理
 - ・一人ひとりとの信頼関係を基本としたコミュニケーションを確保しつつ自己管理を適切に支援する。
- 日常・社会生活上の支援
- ・生活に係わるさまざまな情報を提供しつつ、楽しみと潤いのある生活が選択・決定を通して創造出来るような支援を行う。
- 地域生活支援
- 外出の機会の促進
- 土・日のドライブや、地域のウォーキング・個別の買物など個々人にあった外出機会の提供。
- 就労(移行)支援
- 地元農家との連携事業
- トマトの箱折りの収益活動の継続。
- 年間通じての収益活動を模索していく。

支援体制図



主な行事実施計画

行事名	実施日	摘要
花見外出	5月	
さくらんぼ狩り	7月	
コタンBBQ	7月	
ふれあい祭り	9月	
もみじ狩り	9月	
食の祭典	11月	
クリスマス会	12月	
ラーメンツアー	2月～3月	

会議・委員会等の開催計画

会議・委員会	実施日	摘要
運営会議	毎月1回	銀山学園と共催
部科長会議	毎月1回	銀山学園と共催
コタン会議	毎月1回	
各棟の会議（ピリカ・カムイ・モシリ）	毎月1回ずつ	
リスクマネジメント委員会	毎月1回	銀山学園と共催
権利擁護推進委員会	毎月1回	銀山学園と共催
係長会議	毎月1回	銀山学園と共催
給食運営委員会	不定期	親和会と共催
世話人会議	毎月1回	

研修計画(施設・事業所内研修)

研修名	実施日	摘要
虐待防止伝達研修	複数回	
法人自閉症研究会	複数回	

研修計画(外部研修)

研修名	実施日	摘要
自閉症ワークショップセミナー	8月	5日間 侑愛会 開催
自閉症セミナー	年1回	3日間 はるにれの里 開催
後志地区4法人勉強会	年1～2回	
発達障害講座 (start・standard・advance)	年数回	はるにれの里 開催
感染症研修	年1回	保健所 開催
虐待防止研修	年1回	北海道主催

権利擁護の推進方針

- 権利擁護推進委員会 毎月開催。
各月、テーマをもって、研鑽を積む。
- 虐待防止のための職員セルフチェックを定期的を実施。
集計、分析の作業を通して、日々の支援の中で、利用者との関わりについて具体事例を掘り下げ、その対応については、考え方を全体で共有していく。
- 個別支援の充実を目指す。アセスメントの繰り返しで、一人ひとりの生きづらさをくみとり、個別に配慮すべきは何か、を支援者が共有していくことに努める。

コミュニケーション面談実施計画

年間1回実施。
管理者・部長と2グループに分け、秋口ころ実施予定。管理者へ報告をする。

施設・事業所の構造

建 物	構 造	木造 平屋建て 3棟
	延べ面積	1棟あたり 331.24㎡ 993.72㎡
敷地面積		151.480㎡

2020年度事業計画(案)

施設・事業所名 陽だまり

実施する福祉サービスなど

福祉サービス事業	利用定員	実利用目標 (年間述人数)	年間の事業 実施予定日	一日平均の 利用 B/C	利用率目標 D/A
	A	B	C	D	E
就労継続支援B型	40名	10,300名	269日	38	95%
	名	名	日		%
	名	名	日		%
	名	名	日		%

職員体制(2020年4月1日)

職 種	員 数	区 分				常勤換 算後の 職員数	摘 要
		常 勤		非 常 勤			
		専 従	兼 任	専 従	兼 任		
管理者	1		1			0.1	
サービス管理責任者	1	1				1	
医師							
作業指導員	9	4		3	2	6.5	
生活支援員	1	1				1	
調理員	1			1		0.2	
事務員等	1		1			0.5	
その他(運転手)	1				1	0.2	
合 計	15	7	1	4	3	9.5	

重点推進目標(3点)

<p>○安心して働ける場の提供</p> <ul style="list-style-type: none"> ・利用者の高齢化が進み作業量全体の低下が見られるため、作業方法・作業手順の見直しを行い作業全体の効率化を図り体力的な負担の軽減を図る。 ・暮らしの場と連携、連絡をとり安定した授産作業を継続し通所機能の維持を図る。 ・多機能型移行を目指し、体力の維持を図りつつ、生きがいを持てる作業で意欲の増進を図る。
<p>○作業工賃増を目指し、計画的・効率的な作業内容に</p> <ul style="list-style-type: none"> ・新規販路の拡大(法人内での販売網の確立) ・にんにくの栽培及び黒にんにく加工・販売(食品加工班のジングスカン等の製品製造を中止)
<p>○健康管理と余暇支援の充実</p> <ul style="list-style-type: none"> ・医療機関、銀山学園医務室、大江学園医務室と連携し安心して利用できるよう継続し健康管理の充実を図る。 ・余暇支援、行事参加等の参加について自己選択、自己決定できるよう情報の提供を行い作業意欲、生活の意欲向上を目指す。

資金収支予算

事業活動収入 (千円)		事業活動支出 (千円)	
介護保険事業収入		人件費支出	51,602
就労支援事業収入	8,140	事業費支出	11,032
障害福祉サービス等事業収入	79,150	事務費支出	9,763
公益事業収入		就労支援事業支出	8,140
経常経費寄附金収入	1	支払利息支出	
受取利息配当金収入		その他の支出	4,960
その他の収入	100		
事業活動収入計 A	87,391	事業活動支出計 B	85,497

事業活動収支差額 C=A-B	1,894
----------------	-------

設備資金借入金元金償還 D	
---------------	--

退職給付引当資産支出 E	1,030
--------------	-------

積立資産支出 F	
----------	--

資金残高 G=C-D-E-F	864
----------------	-----

施設整備計画

○	【予定額】	千円
○	【予定額】	千円

設備整備計画(車輛更新含む)

○	【予定額】	千円
○	【予定額】	千円

支援計画

- 日常生活支援
 - ① 基本的な生活習慣を確保し社会的に自立した生活ができる支援を提供する。
 - ② 安心した日常生活を過ごす事ができる相談支援を提供する。
(主な取り組み)
 - *食 事 季節をふまえ変化に富んだ献立と栄養と利用者の身体状況に配慮したものを提供する。
就労日事業者へ給食業務の委託契約。
 - *相談支援の充実
対人関係上のトラブル、健康管理、地域生活での困りごと等に関する各種相談の支援。

- 就労支援
 - ① 働く喜び・活動する喜びを享受できる適切な支援を提供する。
 - ② 他者（ヒト）と共に創り出す喜びを味わう事ができる支援を提供する。
 - ③ 自らの可能性を広げる喜びを分かち合うことが出来る支援を提供する。
 - ④ 安定した所得保障を支援する。
 - 利用者の生活を支える安定した収入を図るための授産事業の安定化と生産性、販売向上へ向けた取り組みを図る。
 - (主な取り組み)
 - ◆作業活動
 - *ドライフラワー生産販売
 - ▶作業効率の向上を目指し作業工程、作業の組み立ての見直しを行う。
 - ▶地力の向上を継続して実施し安定した花の栽培を行う。
 - *ブルーベリー生産販売
 - ▶剪定後の挿し木によるブルーベリーの育苗
 - ▶ブルーベリー苗木の新種への植え替えを継続実施
 - *にんにくの栽培及び黒にんにく加工・販売
 - ▶販売網を確立し安定した製品づくりを目指す
 - *委託業務作業
 - ▶銀山学園清掃、洗濯業務委託事業の継続
 - ▶環境整備委託事業の継続（レストランふれあい）
 - ▶大江学園 冬期間の建物屋根排雪作業の受託
建物内部のワックス剥離、ワックスがけ作業の受託
 - ◆余暇活動
 - *主な行事 家庭訪問、ビアガーデン、忘年会、新年会、慰労会、日帰り旅行
 - *地域行事参加 銀山女代神社祭、銀山地区盆踊り、銀山地区文化祭、町内会新年会
 - *クラブ活動 ダンス交流会、スキー（クロスカントリー、アルペン）、パークゴルフ
 - *各種大会参加 後志ポウリング大会、後志パークゴルフ大会、希望の会文化祭
全道冬季障がい者スポーツ大会

- 保健医療
 - ① 日常的な健康維持に配慮し、体力の維持・向上を図るための支援を提供する。
 - ② 健康に対する知識を獲得し、自らの健康を守ることの大切さを自覚できる支援を提供する。
(主な取り組み)
 - *健康診断の実施、結核検診の実施、各種がん検診の実施、インフルエンザ予防接種の実施

*健康管理

- ・嘱託医による検診をはじめ、日常的には銀山学園医務室と連携し疾病予防・健康管理を行う
- ・作業開始前にバイタルチェックの実施（要観察の利用者のみ）
- ・毎月1回定期的な身体測定（血圧・体重）を実施する

*服薬管理、通院治療

- ・ふきのとう事業所と連携し服薬支援及び個別疾患に応じた通院治療への支援を行う
- ・服薬管理はふきのとう事業所の協力を得て支援する。

*入院中の支援

- ・ふきのとう事業所と連携し安心した入院生活をするために巡回し、適宜迅速な支援を行う。

□ 社会生活支援

- ① 個別的なコミュニケーション手段を工夫し、自己管理が可能な力を確保出来るような支援を提供する
- ② 日常の社会生活が個々人の希望が尊重されたものとなるような支援を提供する。

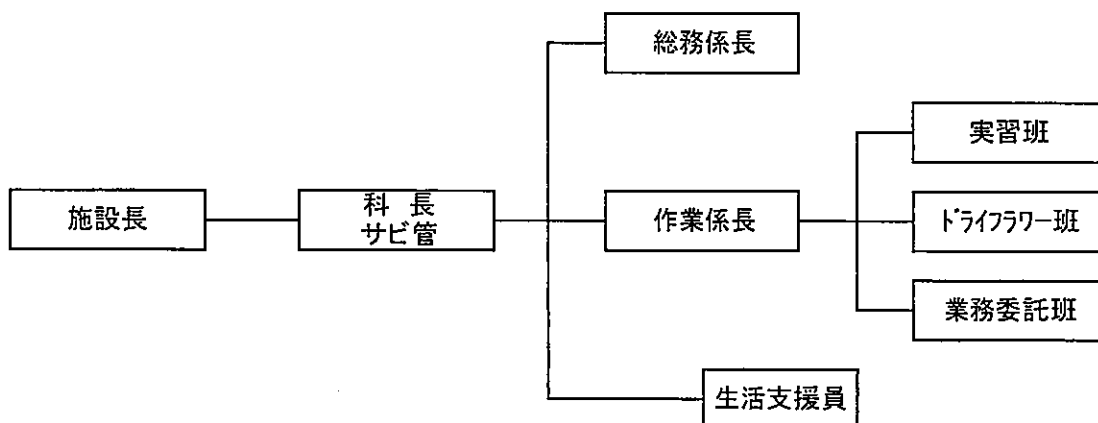
（主な取り組み）

- *ふきのとう事業所との連携による外出支援
- *余暇活動に係る支援
- *利用者の会と職員合同での定例会議の実施
- *地域との連携による地域活動の推進
 - ・利用者による地域活動の推進
 - ・地域ボランティア活動 女代神社祭参加
 - ・町内会活動への参加 総会への出席、新年会出席等
 - ・地域行事への参加 女代神社祭、銀山地区文化祭、チャリティーダンスパーティー等

□ 第三者評価の実施

令和2年7月下旬を目途にNPOシーズネットからの第三者評価を受ける

支援体制図



主な行事実施計画

行事名	実施日	摘要
家庭訪問	5月・11月	
ピアガーデン	7月	
プロ野球観戦	9月	
ふれあい祭	9月	
体験日帰り旅行	10月	
忘年会	12月	
新年会	1月	
慰労会	3月	

会議・委員会等の開催計画

会議・委員会	実施日	摘要
陽だまり会議	毎月第3土曜日	利用車と合同で開催
支援会議	毎月第3土曜日	全職員
仁木地区会議	毎月第3金曜日	仁木地区事業所施設長・管理者・部長
虐待防止委員会	毎月第3土曜日	全職員
利用者の会会議	毎月第3土曜日	陽だまり会議と合同で開催 全職員・全利用者
個別支援計画策定会議	9月・3月	全職員
個別支援計画関係者会議	随時	全職員
事故防止対策会議	随時	全職員
作業班会議	随時	施設長・支援科長・係長・各班作業職員
防災会議	随時	全職員

研修計画(施設・事業所内研修)

研修名	実施日	摘要
法人職員研修	未定	法人全職員対象
法人新任職員研修	5月	
法人年代別研修	未定	
法人施設長部長研修	未定	
法人科長研修	未定	
内部研修	毎月第3土曜日	陽だまり会議時に適宜開催

研修計画(外部研修)

研修名	実施日	摘要
権利擁護セミナー	未定	
全道職員支援員研修	未定	
後志福祉協会研修	未定	
就労センター関係研修	未定	
全道施設長研修	5月・3月	
幹部職員研修	未定	

権利擁護の推進方針

「安心と笑顔支援マニュアル」を全職員にて確認し権利擁護の意識を高める。

*さん付けの徹底。

*毎月実施の陽だまり会議終了後、虐待防止委員会を適宜開催し理解を深める。

*内部研修の開催。

*虐待防止チェックリストの実施。

*外部研修への参加。

コミュニケーション面談実施計画

職員個々の就業意欲の向上を図ることを目的とし面談を実施する。

*実施時期 令和3年1月～2月

*対象職員 陽だまり全職員

*面談者 施設長

*時 間 17時～30分程度

*場 所 陽だまり面談室

施設・事業所の構造

建 物	構 造	鉄骨造亜鉛メッキ鋼板葺一部2階建
	延べ面積	479.93㎡ 築年数 平成元年12月（平成11年一部増築 平成20年、21年一部増築）
敷地面積		

2020 年度事業計画(案)

施設・事業所名 ふきのとう

実施する福祉サービスなど

福祉サービス事業	利用定員	実利用目標 (年間述べ人数)	年間の事業 実施予定日	一日平均の 利用 B/C	利用率目標 D/A
	A	B	C	D	E
共同生活援助（介護サービス型）	38名	12664名	365日	35	92%
	名	名	日		%
	名	名	日		%

職員体制(2020年4月1日)

職 種	員 数	区 分				常勤換 算後の 職員数	摘 要
		常 勤		非 常 勤			
		専従	兼任	専従	兼任		
管理者	1		1			0.1	
サービス管理責任者	2		2			0.2	
医師							
支援員	6		3		3	5.2	
看護師	1			1		0.1	
栄養士							
事務員等							
その他	14	4		7	3	9.2	
合 計	24	4	6	8	6	14.8	

重点推進目標(3点)

<p>OGH建物の老朽化に伴う改修・修繕の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> 一般住宅を改修し共同生活住居として活用している建物の老朽化が進み、改修、修繕、建替え等行ってきたが、3GHについては老朽化が目立っている為、適宜修繕等の対応を進める。
<p>OGH建物の消防用設備等の設置の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> GHで支援区分4以上が8割になった場合スプリンクラー設置等の対応を検討。 3GHが対象
<p>○高齢化に伴う健康管理の充実を図る</p> <ul style="list-style-type: none"> 利用者の高齢化に伴い、通院の増、疾病の重篤化が見られてきている現状があり、健康管理・通院対応服薬支援も増加している為、関係事業所（銀山学園・大江学園医務室）と連携し適切な支援を実施する。

資金収支予算

事業活動収入 (千円)		事業活動支出 (千円)	
介護保険事業収入		人件費支出	48,786
就労支援事業収入		事業費支出	15,991
障害福祉サービス等事業収入	86,941	事務費支出	5,961
公益事業収入		就労支援事業支出	
経常経費寄附金収入		支払利息支出	1,371
受取利息配当金収入	1	その他の支出	2,076
その他の収入	150		
事業活動収入計 A	87,092	事業活動支出計 B	74,185

事業活動収支差額 C=A-B	12,907
----------------	--------

設備資金借入金元金償還 D	8,500
---------------	-------

退職給付引当資産支出 E	1,000
--------------	-------

積立資産支出 F	
----------	--

資金残高 G=C-D-E-F	3,407
----------------	-------

施設整備計画

○	【予定額】	千円
○	【予定額】	千円

設備整備計画(車輛更新含む)

○	【予定額】	千円
○	【予定額】	千円

支援計画

□ 日常生活支援

- ① 基本的な生活習慣の確立保持及び退行防止のための支援
- ② 安心した日常生活を過ごす事が出来るよう相談支援を提供する。
- ③ 栄養バランスを考慮したメニューの提供

(主な取り組み)

- ・食 事 栄養士が栄養管理し作成したメニューの食材配送を継続提供し季節をふまえた変化に富んだ献立と、利用者の身体状況に配慮したものを提供する。
休日の昼食提供については、希望利用者は取りまとめ事業所で配食サービス（弁当）の対応を講じる。
- ・排 泄 利用者の心身の状態に応じた支援を提供する。
- ・整容、移動 利用者の生活リズムを尊重し、快適清潔な生活を過ごす事ができる支援を提供する。
- ・相談支援 対人上のトラブル、健康管理、地域生活での困り事に関する各種相談。
- ・余暇支援 主な行事：誕生会、クリスマス会、外食行事
地域行事：ふれあい祭、大江学園祭、町内会活動、地域行事、クラブ活動、各種大会
行 事：買い物外出、GW外出、夏季休暇中外出、年末買い物外出

□ 居住環境整備

- ① GH老朽化に伴う具体的な計画の作成

(主な取り組み)

- ・具体的な修繕、改修計画の作成
- ・短・中期計画の作成
- ・消防設備等の設置、整備（自動火災報知機、スプリンクラー、通報装置等）

□ 保健医療

- ① 日常的な健康維持に配慮し、体力の維持・向上を図るための支援を提供する。
- ② 健康に対する知識を獲得し、自らの健康を守る事の大切さを自覚できる支援を提供する。

(主な取り組み)

- ・健康管理 嘱託医による検診（銀山学園・大江学園・陽だまりと連携）をはじめ、日常的には看護師（銀山学園・大江学園と連携）による診察・疾病予防・健康管理を行う。
毎朝のバイタルチェックは各GHにて継続実施（検温・血圧測定）
- ・服薬管理、通院治療
常時服薬介助及び個別疾患に応じた通院治療への支援を行う。
服薬管理の実施。
- ・入院中のサービス
安心した入院生活をするため、巡回し適宜迅速な支援を行う。

□ 社会生活支援

- ① 個別的なコミュニケーション手段を工夫し、自己管理が可能な力を確保できるような支援を提供する。
- ② 日常生活が個々人の希望が尊重されたものとなるよう支援を提供する。

(主な取り組み)

買い物トレーニング

- ・月単位での買い物が困難な利用者を対象として買い物トレーニングを実施
- ・公共交通機関を利用した買い物トレーニングを実施。
- ・その他必要な物品については個人または、付き添い支援等により随時購入。

日常・社会生活上の支援

- ・生活に係わるさまざまな情報を提供し、楽しみと潤いのある生活が選択・決定を通して創造できる

よう支援を行う。

- ・本人の希望を尊重した支援計画に基づく地域生活支援を提供する。

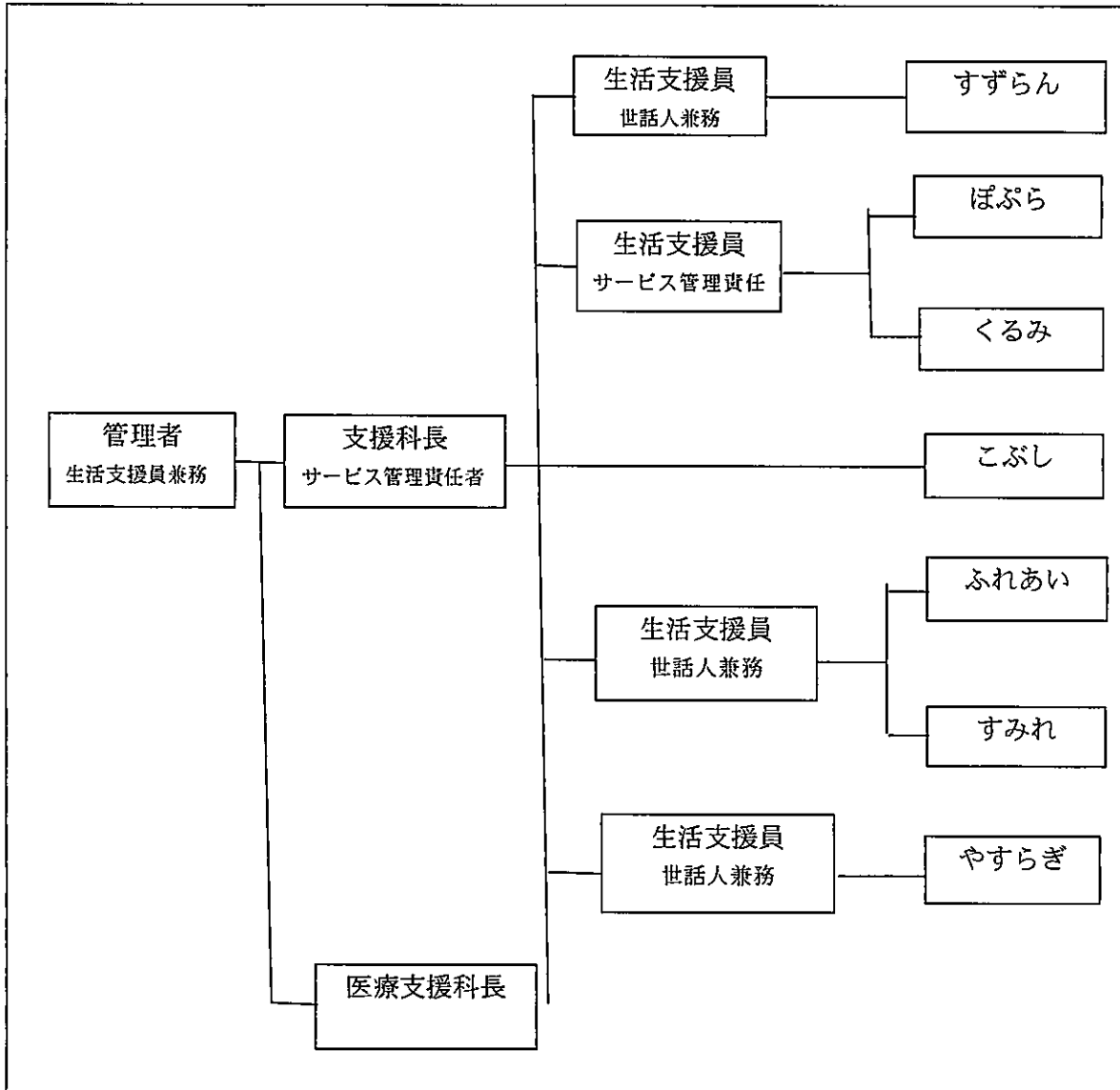
□ 地域生活支援

① 地域生活をする利用者が安定し、生き生きと毎日の生活が送ることが出来るようなサービスを提供する。

(主な取り組み)

- ・陽だまり、大江学園事業所と連携し、日常生活の支援を提供する。
金銭管理・買い物・公共交通機関及び公共機関の利用
- ・地域での支援体制の確立のための基盤整備
定期的な支援会議の開催、関係機関とのケア会議の実施
- ・相談支援
必要に応じ随時開催

支援体制図



主な行事実施計画

行事名	実施日	摘要
ゴールデンウィーク外出行事	5/3	
買い物外出（余暇支援）	毎月実施	個別対応含む
お盆帰省中外出行事	8/11	
クリスマス	12/24	各GHにて開催
年末外出・買い物会	12/29	
お正月行事	1/3	
余暇外出（映画・ボウリング等）	未定	少人数で対応

会議・委員会等の開催計画

会議・委員会	実施日	摘要
心きのとう会議	毎月第4水曜日	管理者・サビ管・生活支援員・世話人
支援会議	毎月第4水曜日	入居者が生活している世話人・管理者・サビ管・生活支援員
職員会議	毎月第4水曜日	管理者・サビ管・生活支援員
個別支援計画策定会議	6ヶ月に1回	管理者・サビ管・生活支援員・世話人
個別支援計画モニタリング会議	6ヶ月に1回	管理者・サビ管・生活支援員・世話人
虐待防止委員会	毎月第4水曜日	管理者・サビ管・生活支援員・世話人
苦情解決会議	必要に応じ	
入居者懇談会	毎月1回	各GHにて生活支援員・世話人・入居者

研修計画(施設・事業所内研修)

研修名	実施日	摘要
法人GH職員研修		小樽地区と合同で開催
法人職員研修		
法人年数別研修		
法人管理職研修		

研修計画(外部研修)

研修名	実施日	摘要
全道施設長研修		
全道施設職員研修会		
権利擁護セミナー		
全道GHスタッフ職員研修		
全道幹部職員研修		
後志知的障がい福祉協会研修		
虐待防止研修		

権利擁護の推進方針

- 「安心と笑顔支援マニュアル」を全職員にて確認し権利擁護の意識を高める。
- *さん付けの徹底した取り組みの継続。
 - *毎月実施のふきのとう会議終了後、虐待防止委員会を開催し理解を深める。
 - *業務振り返りチェックシートによる自主検証。
 - *外部研修への参加。

コミュニケーション面談実施計画

全職員と個別に面談を実施し仕事への思い、提案、要望等確認を行い働く意欲向上、円滑なコミュニケーションが行える職場を目指し実施する。

実施時期 令和3年2月
 場 所 陽だまり面談室・各GH
 対象職員 ふきのとう全職員
 面談者 ふきのとう管理者
 時 間 16時30分～17時00分 一人30分程度

施設・事業所の構造

建 物	構 造	GHくるみ 木造合金メッキ鋼板葺 平屋建て
	延べ面積	203.72 m ²

建 物	構 造	GHこぶし 木造合金メッキ鋼板葺 2階建て
	延べ面積	183.83 m ² 内訳 1階 97.71 m ² 2階 86.12 m ²

建 物	構 造	GHすずらん 木造合金メッキ鋼板葺 2階建て
	延べ面積	125.03 m ² 内訳 1階 81.15 m ² 2階 43.88 m ²

建 物	構 造	GHすみれ 木造合金メッキ鋼板葺 2階建て
	延べ面積	198.744 m ² 内訳 1階 99.372 m ² 2階 99.372 m ²

建 物	構 造	GHふれあい 木造合金メッキ鋼板葺 平屋建て
	延べ面積	190.31 m ²

建 物	構 造	GHぼぶら 木造合金メッキ鋼板葺 平屋建て
	延べ面積	197.08 m ²

建 物	構 造	GHやすらぎ 木造合金メッキ鋼板葺 2階建て
	延べ面積	195.48 m ² 内訳 1階 110.16 m ² 2階 85.32 m ²

2020年度事業計画(案)

施設・事業所名 大江学園

実施する福祉サービスなど

福祉サービス事業	利用定員	実利用目標 (年間述べ人数)	年間の事業 実施予定日	一日平均の 利用 B/C	利用率目標 D/A
	A	B	C	D	E
施設入所支援	40名	14235名	365日	39名	98%
生活介護	60名	11567名	269日	43名	71.7%
短期入所	4名	名	365日		%
	名	名	日		%

職員体制(2020年4月1日)

職 種	員 数	区 分				常勤換 算後の 職員数	摘 要
		常 勤		非 常 勤			
		専従	兼任	専従	兼任		
管理者	1		1			0.1	
サービス管理責任者	1	1				1.0	
医師	(1)			(1)			嘱託
支援員	28	23	1	4		25.4	
看護師	4	2		2		3.0	
栄養士	1	1				1.0	
事務員等	3	2	1			2.5	
その他							
合 計	38(39)	29	3	6(7)		33	

重点推進目標(3点)

○個別支援の充実を図る	
i 権利擁護の意識を高める	*権利擁護研修への積極的な参加。 *伝達研修の実施。 *一人ひとりの個性を理解しチームアプローチを行う。(ユニット会議)
ii 余暇・外出支援の充実	*高齢化、体力低下に伴い、事業内容(行事等)の再検証を行い ご本人にあった参加方法・内容を再検討する。
○働きやすい職場環境づくり	
i 福祉の専門性を高める	*新任・中途採用者の育成研修の充実。 *内部研修の充実。 *外部研修への積極的な派遣。
ii 職員間のチームワークの強化	*管理職と全職員のコミュニケーション面談の実施。 *育成研修、メンター制度を活用した対話の場の設定。
iii 業務内容の再考	*各ユニット定例会議にて業務内容の再検証。 *運営会議にて業務内容等の再考を行う。

<p>○施設整備・修繕計画を含めた中長期計画の作成</p> <ul style="list-style-type: none"> i 大規模修繕に向けた具体的な協議。 *具体的な修繕計画案の作成及び補助申請へ向けた取り組み。 ii 計画的な車両入換え案の作成及び入換えの実施。 iii 陶芸用電気窯の入れ替え（補助決定）
<p>○共生型生活支援（しょうぶの丘）の継続した取り組み</p> <ul style="list-style-type: none"> i 利用率向上に向けた取り組みを行う ii 共生をテーマにお互い支え合える生活づくりを目指す。 iii 今後の事業運営について仁木町と協議する。

資金収支予算

事業活動収入 (千円)		事業活動支出 (千円)	
介護保険事業収入		人件費支出	164153
就労支援事業収入		事業費支出	42620
障害福祉サービス等事業収入	243069	事務費支出	34,400
公益事業収入		就労支援事業支出	
経常経費寄附金収入	350	支払利息支出	53
受取利息配当金収入	1	その他の支出	1,500
その他の収入	4500		
事業活動収入計 A	247920	事業活動支出計 B	242,726

事業活動収支差額 C=A-B	5,194
----------------	-------

設備資金借入金元金償還 D	1,500
---------------	-------

退職給付引当資産支出 E	500
--------------	-----

積立資産支出 F	0
----------	---

資金残高 G=C-D-E-F	3,194
----------------	-------

施設整備計画

○

【予定額】

千円

設備整備計画(車輛更新含む)

○送迎用車両(中古車)

【予定額】

1,000千円

支援計画

□ 日常生活支援

【目標】

- ① 基本的な生活習慣の自立を目指すため、適切な支援を提供する。
- ② 日々の生活を安心して快適に過ごすことが出来る支援を提供する。
- ③ 介護状態に応じて適切な介護を提供する。

【主な取り組み】

- *生活 リスクマネジメントを強化し安心・安全・快適な生活の提供。
- *食事 栄養と季節をふまえた変化に富んだ献立と利用者の身体状況に配慮したものを提供する。
嚥下機能が低下した利用者さんへの嚥下状態にあった形態で食事を提供する。
- *排泄 排泄状況を把握し、利用者さんの心身の状態に応じた支援を提供する。
- *入浴・睡眠・着脱衣・整容・移動
利用者の生活リズムを尊重し、清潔快適な生活を過ごすことが出来る支援を提供する。
～ 入浴は、一般浴・特殊浴槽・一人浴槽
- *買物 個人の嗜好を尊重し、健康的で充実する生活がおくれるよう、買い物の支援を提供する。

□ 日中活動支援

【目標】

- ①活動する喜びを享受できる適切な支援を提供する。
- ②他者と共に創り出す喜びを味わうことが出来る支援を提供する。
- ③自らの可能性を広げる喜びを分かち合うことが出来る支援を提供する。

【主な取り組み】

- ・陶芸活動への参加 専属職員2名を配置
一般参加者と交流の陶芸活動
展覧会への作品出展(みんなアート・余市公募展・仁木町文化祭)
きのこ王国・はまカフェでの陶芸作品の販売
- ・園芸作業 花菖蒲畑の管理(R元年縮小実施)
- ・介護予防を目的とした余暇活動(「高齢者体力づくり支援士」による健康維持活動の実施)
個別の軽運動～歩行、ストレッチ、足こぎ車椅子の使用
レクリエーション～体操、ふまネット運動、カラオケ、フライングディスク、ボウリング
射的、輪投げ、魚釣りゲーム、シーツサッカー等
年2回のレクリエーション大会
クラブ活動～パークゴルフクラブ、歩くスキークラブ
健康運動教室～健康体操の講師による運動教室(毎月2回実施)
音楽の広場～音楽療法士による曲に合わせた軽運動や歌(毎月1回開催)
リハビリ～外部柔道整復師によるリハビリの実施
作業療法士・理学療法士による個人に合わせた軽運動の指導(日程は相談)

□ 居住環境整備

【目標】

- ① 快適な日常生活環境を整えるための個別的支援を提供する。
- ② 安全と自立が適切に確保される支援を提供する。

【主な取り組み】

- ・転倒防止の取り組み ～ 手すり、センサーマット、ナースコール、スタンドランプの設置
- ・怪我防止の取り組み ～ 床にジョイントマットを設置。家具等の角にサイドクッションを設置
- ・安全安心な介護を目的として ～ ギャッジベッド、ポータブルトイレの使用
- ・プライバシーの保護 ～ パーテーション、カーテンの使用
- ・事故防止の取り組み ～ 危険物の徹底した管理

□ 保健医療

【目標】

- ① 日常的な健康維持に配慮し、体力の維持・向上をはかる為の支援を提供する。

【主な取り組み】

- ・高齢化に伴い疾病が増加、重篤化している。各種定期検診を受診し、疾病の早期発見、早期予防に努めるとともに、定時の検温、血圧測定等日常的な健康管理を継続して実施する。

【具体的な提供内容】

- 健康管理 ①年4回の嘱託医による往診。
②毎日の検温、血圧測定及び白癬治療等 看護師、職員による日常的な健康管理の実施。
③成人病に関する各種定期検診の受診
④年1回の健康診断の実施

服薬管理・通院治療 常時の服薬介助及び個別疾患に応じた通院治療への支援を行う。

入院中のサービス 安心した入院生活をおくるために巡回し、適宜迅速な支援を行う

□ 社会生活支援

【目標】

- ① 地域の社会資源や社会参加の機会を知り、利用・参加の希望に副った情報を提供します。
- ② 日常の社会生活のなかで、個々人の希望が尊重されたものとなるような支援を提供する。
- ③ 自治活動による社会参加の機会を持ち、社会貢献の喜びや人権意識を高める支援を提供する。

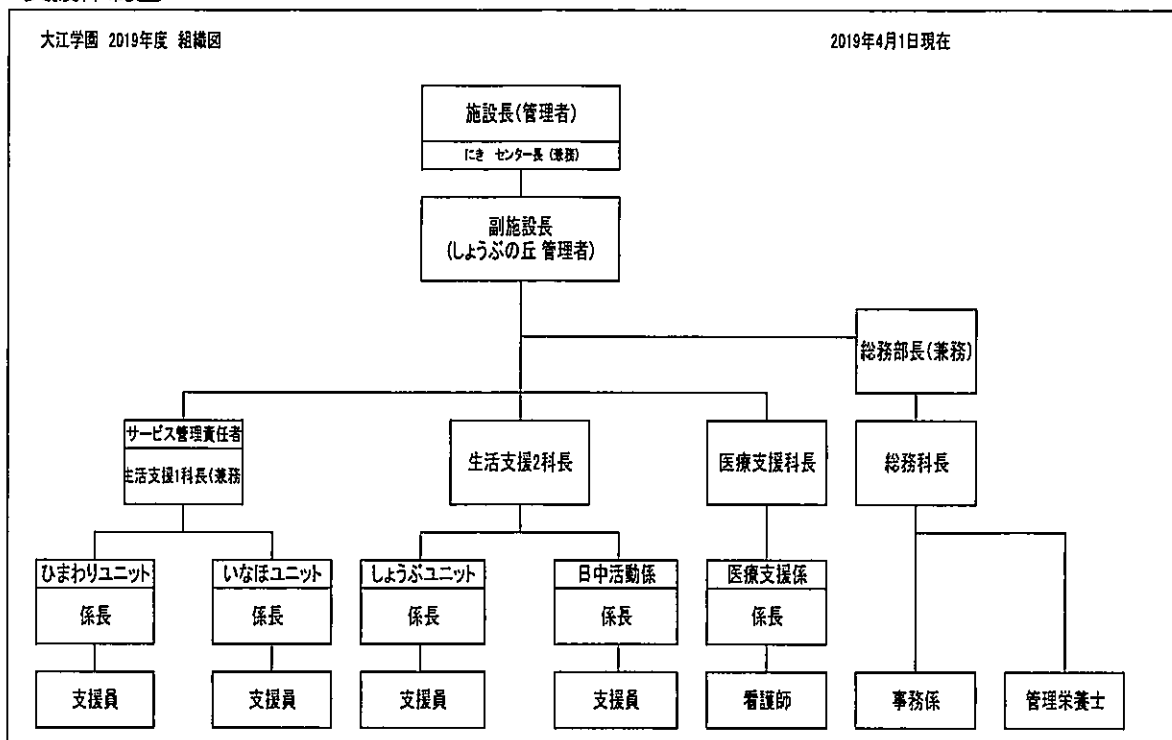
【主な取り組み】

- ・地域の方々との諸活動を通じた交流と利用者本人による活動に対して積極的な支援を実施する。また、地域生活を希望する利用者に対して、個別支援計画に基づき適切な支援を実施する。
- ・自ら考え、意見や質問を協議する機会を持ち、自らの生活環境に働きかけるための支援を提供する。
- ・土、日、祝日の余暇の時間を活用して、利用者さんの事業所間の交流を深め互いの生活環境を知り、生活の場の視野を広げる支援を提供する。

【具体的な支援】

- ① 老人クラブ「大江桃の会」「仁木喜楽会」への継続参加と本人希望により新規加入の拡大
- ② 自治会活動（「大江学園利用者の会」「銀山と大江と陽だまりの連合会」）の支援
- ③ 利用者本人研修会参加への支援
- ④ 地域生活を希望する利用者への体験可能な生活環境の提供と支援
～「しょうぶの丘」の活用～ 実感できる地域生活の提供～

支援体制図



主な行事実施計画

行事名	実施日	摘要
大江連合大運動会	6/21	大江連合町内会、大江保育所、大江学園
花菖蒲まつり (学園祭)	7/12	
大江地域盆踊り大会	8/15	会場=コミュニティーセンター・大江学園 隔年
学園一泊旅行	6月～10月	一泊旅行 (3 コース) 園内食事会1回 (不参加者)
大江神社例大祭	9/7～8	大江コミュニティーセンター
大江地区合同クリスマス会	12/12	会場=大江学園交流ホーム
仁木町ゆっくり歩こうスキー大会	2021.2.28	
誕生会	毎月第4木曜	
百歳万歳 (長寿を祝う会)	2月第4木曜	

会議・委員会等の開催計画

会議・委員会	実施日	摘要
管理職会議	毎月第1木曜	施設長・副施設長・科長
運営会議	毎月第1木曜	施設長・副施設長・科長・係長
虐待防止委員会	毎月第1木曜	施設長・副施設長・科長・係長
リスクマネジメント委員会	毎月第1木曜	施設長・副施設長・科長・係長
生活支援科会議	毎月第3木曜	サービス管理責任者・科長・係長
サービス会議	毎月第3木曜	全職員
医療・食生活会議	毎月第4木曜	運営会議メンバー・管理栄養士・給食委託業者
ユニット会議	随時	ユニット職員 (サビ管・科長・看護師・栄養士)
各行事担当者会議	随時	各担当職員
各委員会会議	随時	各担当職員

研修計画(施設・事業所内研修)

研修名	実施日	摘要
新任職員研修	年 10 回	新規採用職員（中途採用者含む）
法人自閉症研修	年 12 回	上半期 1 名 下半期 1 名
法人研修委員による内部研修	毎月第 3 木曜	ケース会議時 職員ガイドブック使用
研修参加職員報告会	//	//

研修計画(外部研修)

研修名	実施日	摘要
権利擁護・虐待防止研修	随時	道福祉協会、後志地方会主催
余市栄養士会研修	随時	管理栄養士
全道施設長研修・セミナー	5 月・2 月	施設長
道知的障がい関係施設職員研修	年 1 回	生活支援員
全国知的障がい関係施設職員研修	年 1 回	生活支援員
専門研修（感染症予防研修）	随時	看護師・管理栄養士・生活支援員
強度行動障害支援者養成研修	随時	
サービス管理責任者養成研修	随時	
幹部職員研修	随時	
その他	随時	

権利擁護の推進方針

<p>1. 権利擁護に関する研修会の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> i 定例サービス会議の中で、権利擁護、人権意識を高める研修会を開催する。 ii 職員チェックリストの活用をはかり、自己を再認識する場を設ける。 iii 毎月 1 回虐待防止委員会を開催し権利擁護の意識を高める。 <p>2. 虐待防止のための体制整備の強化</p> <ul style="list-style-type: none"> i 倫理綱領・行動規範について職員へ周知徹底をはかる。 ii 緊急やむを得ない場合の身体拘束について手続き、方法を職員に徹底する。 iii 苦情相談について利用者の会で分かりやすく利用者へ説明をする。 <p>3. 職員 1 人ひとりの「気づき」力の育成。</p> <ul style="list-style-type: none"> i チェックリスト等の内容を評価し、支援職員の育成に繋げる。 ii 育成研修のプログラムに人権意識や権利擁護に関する学習の機会を設定する。 iii 具体的ケースの中で検討を重ね、チームアプローチとして職員間の共有を図る。 <p>4. 利用者さん主体とし、聞き取りを行い、想いや主張を汲み取る。</p> <ul style="list-style-type: none"> i 利用者の会で、直接、嫌な思いをしたことは無いか聞き取りを行う。 ii 第三者委員による聞き取りの場を設ける。

コミュニケーション面談実施計画

<p>目的</p> <p>管理職と職員とのコミュニケーションを図り職員の意見や要望を施設運営に反映させられるよう個別の面談を実施する。また、職員が一人で抱えないようにアドバイスストレス対策も兼ね実施する。</p> <p>・実施時期 4 月 新任職員 5 月～12 月 一般職員 1 月～3 月 必要に応じて 2 回目の面談実施</p>

施設・事業所の構造

建 物	構 造	鉄筋コンクリート造 陸屋根地下1階付き 平屋建て
	延べ面積	2145.20平方メートル
敷地面積		13595.80平方メートル

2020年度事業計画(案)

施設・事業所名 相談支援センター にき

実施する福祉サービスなど

福祉サービス事業		給付対象 人数 A	実利用目標 (年間延人数) B	年間の事業 実施予定日 C	月平均の 利用数 B/12か月	1職員あたり平均 D/職員数 E
特定相談	利用支援	215人	150人	258日	12.5人	4.1人
	継続支援		538人		44.8人	14.9人
児童相談	利用支援	10人	20人		1.6人	0.5人
	継続支援		22人		1.8人	0.6人
地域相談	利用支援	0人	0人		0人	0人
	継続支援		0人		0人	0人
基本相談(登録外)			270人		22.5人	7.5人
合計		225人	1000人	258日	83.2人	27.6人

【実施事業】

- ① 一般相談支援/特定相談支援/障害児相談支援/委託相談支援(仁木町)
- ② 障害程度区分認定調査(仁木町及び市区町村(別途契約による))
- ③ 広域相談支援体制整備事業(しりべし圏域相談支援センター再委託契約)補助

【加算体制整備】

精神障害者支援体制加算/要医療児者支援体制加算/行動障害支援体制加算(研修受講)

職員体制(2020年4月1日)

職種	員数	区分				常勤換 算後の 職員数	摘要
		常勤		非常勤			
		専従	兼任	専従	兼任		
管理者	1		1			0.0	相談支援専門員兼務
係長 相談支援専門員	1	1				1.0	一般/特定/障害児
相談支援専門員	2	1	1			2.0	一般/特定/障害児
相談員	1			1		0.2	認定調査員
合計		2	1			3.2	

重点推進目標(3点)

<p>○地域で安心して生活ができる相談支援、スキル向上に向けた取組み</p> <p>ご本人、ご家族と向き合い、1人ひとりに寄り添いながら関係機関等の連携により地域生活を支えていける相談支援スキル向上に向けた研修への参加(個人研修最低3回/年(道内、道外問わない))</p> <p>(多様化、多問題化している課題に対する専門的スキルの向上)</p>
<p>○行政など関係機関との連携体制による地域づくり</p> <p>仁木町自立支援協議会 個別検討会による地域の課題抽出、研修企画の立案運営。</p> <p>官民協働による地域生活支援拠点整備、地域包括ケアシステムの構築と総合相談窓口に関する官民連携による仕組みづくり</p>
<p>○事業運営の安定</p> <p>仁木町相談支援事業、広域相談支援体制整備事業(再委託 補助)の受託。</p> <p>障害支援区分認定調査の受託(各市区町村)</p> <p>法人相談支援事業運営に係る ① 事業運営安定、効率化に向けた検討。② 相談支援専門員の人材育成</p>

支援計画

■体制

次の職員配置により相談支援事業を推進してまいります。

- ・管理者 橋本 正一
- ・相談支援専門員 大野 明美 坂東 昌典
- ・相談員 渡辺 周吾

○適切な計画相談支援を展開する為に定められた研修を受講した相談支援専門員を配置しています。

・精神障害者支援体制加算

精神科病院等に入院する者及び地域において単身生活等をする精神障がい者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を展開する為に定められた研修を受講した相談支援専門員を配置しています

・要医療児者支援体制加算

重症心身障がい等医療的なケアを要する障がい児・者に対して適切な計画相談支援を展開する為に定められた研修を受講した相談支援専門員を配置しています

・行動障害支援体制加算（2020年度 研修受講予定）

行動障害のある知的障がい、精神障がいの方々に対して適切な計画相談支援を展開する為に定められた研修を受講した相談支援専門員を配置します

⇒対象となる研修名及び研修を受講した相談支援専門員は下記のとおりです。

研修名	受講者名
北海道強度行動障害支援者養成研修（実践研修）	2020年度 受講予定
北海道精神保健福祉協会地域移行研修（地域エリア別研修）	大野 明美、橋本 正一
医療ケアコーディネーター養成研修	橋本 正一

■1.相談支援の実施

(1) 相談・支援の実施

○障がい児・者及び家族等の他、地域の関係各所からの問い合わせに始まり、相談や支援要請に応じます。

○地域生活における日常生活上の多様な困り事や個別的な事情により生じている問題や課題について、統制された情緒関与及び非審判的態度で傾聴及び受容する姿勢で相談援助を行います。

○大切な個人の情報やプライバシーを守り相談することへの安心感を保障し、相談者の自己選択・意思決定を尊重する中で未来志向の相談支援を展開します。

○本人中心支援に基づき、多様な相談ニーズに応じた地域の社会資源の活用への助言・提案及びその他の援助を行う。相談内容に応じ、特定相談支援・一般相談支援・障がい児相談支援を実施します。

(2) 基本相談支援の強化

○新規相談の要請への対応として基本的には断ることなく一時相談を受ける姿勢を整える。

○相談者の生活上の困り感に応じ丁寧なアセスメントを基に相談支援を受けサービスの活用を通して困り感を解消あるいは軽減できるように勤めていきます。

○地域の基幹相談支援センター等からの要請の他、圏域の内外の関係諸機関からの要請にも可能な限り答えていくよう務める。（地域包括支援センター、医療機関等）。一方、混み合って不自由をおかけする場合等所内事情が影響する場合には相談当事者の意向を伺い、必要に応じ関係機関を交え他の相談支援機関の協力を得る事も可能としておく。（逆の場合は地域の要請に応える）。

○丁寧なアセスメントを行うために、日常生活や社会生活全般における困難さの背後にある人生（生き方）にも視点を置き、相談支援を展開することを心がける。

(3) 計画相談支援の強化

○サービス等利用計画作成スキルの向上（チェックシートの作成）

○専門生と実用性のバランス感覚を研ぎ澄まして作成。

○外部研修のみならず所内研修でも事例を通した学びを日々深めていく。

(4)多様な課題に対応

○研修機会の充実

- ・強度行動障害支援者研修
- ・精神障害者地域移行支援研修
- ・主任相談支援専門員養成研修

○地域情報の収集と有効活用

■2.地域の支援体制の充実強化

- ・地域支援協議会

仁木町自立支援協議会事業への運営協力

北後志自立支援協議会への参加

■3.地域連携

(1)地域課題の抽出と対応

(2)地域ネットワークの充実を図るために

- ・北海道知的障害施設協会相談支援部会事業を活かした
- ・広域相談支援体制整備事業の実施

広域相談支援事業は、「地域づくりコーディネーター」として後志圏域の地域特性に沿って各地域（市町村単位/広域協議会単位）と連携して支援体制を整備するために「北海道障がい者及び障がい児の権利擁護並びに障がい者及び障がい児が暮らしやすい地域づくりの推進に関する条例」（略称：北海道障がい者条例）に基づき配置されている事業です。

事業の主たる受託先は特定非営利活動法人しりべし圏域総合相談支援センター（余市町）となっており、再委託として当法人と契約して任務に当たるものとなります。

①体制 1名配置（管理者が兼務）

②事業活動

下記事業の推進に伴う補助的な役割を果たす。

- ・対象エリア：後志圏域全域

- ・支援協議会関係

地域協議会の活性化と機能充実強化

地域生活支援拠点整備の推進

権利擁護の促進

子ども支援の充実促進

- ・市町村連携

市町村福祉担当課との連携強化

「障害福祉計画から見る現状と課題」

「官民一体となって誰もが安心して住みやすいまちづくり」の推進

- ・地域づくり委員会

地域での暮らしを支える支援資源の充実

- ・移動・居宅サービス・居住サービス・就労等

- ・人材育成：後志圏域/道央圏域/北海道域と対象を広げながら推進

サービス提供従事者向け⇒「初任者研修」「フォローアップ研修」講師&ファシリテーター

サービス管理責任者向け⇒「サービス管理責任者/児童発達支援管理責任者養成研修」講師&ファシリテーター

相談支援従事者向け⇒「相談支援従事者（基礎研修/更新研修）養成研修」講師&ファシリテーター

③地域づくりコーディネーターのその他の任務

連絡会議

相談支援従事者養成研修スタッフ

北海道障害児者自立支援協議会地域づくり委員会

支援体制図

<table border="1"> <tr> <td style="text-align: center;">管理者/相談支援専門員/地域づくりCO（兼）</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">係長 / 相談支援専門員</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">相談支援専門員</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">相談員</td> </tr> </table>	管理者/相談支援専門員/地域づくりCO（兼）	係長 / 相談支援専門員	相談支援専門員	相談員
管理者/相談支援専門員/地域づくりCO（兼）				
係長 / 相談支援専門員				
相談支援専門員				
相談員				

会議・委員会等の開催計画

会議・委員会（所内/法人内）	実施日	摘要
相談支援センターにき事業所会議	毎月第4木曜	業務の都合などによる変更あり。
相談支援事業運営会議		法人内相談支援事業所運営に関する協議、検討
法人 仁木地区会議		
法人 運営会議		
法人 人材確保企画委員会		
法人 給与改定委員会		
地域連携会議・委員会	実施日	摘要
仁木町自立支援協議会		個別検討会等 運営企画
YASP 会議		
北後志自立支援協議会		
後志地域相談支援連絡協議会		
仁木町地域ケア会議		
仁木町生活支援 CO 会議		

研修計画(施設・事業所内研修)

研修名	実施日	摘要
相談支援センターにき ミニ研修	年6回	2020.5～2021.3
法人職員研修	2020.春頃	

研修計画(外部研修)

研修名	実施日	摘要
相談支援従事者現任研修	年2回	
主任相談支援専門員研修	年1回	係長
相談支援従事者フォローアップ研修	年1回	相談支援専門員
相談支援従事者専門別研修（障害児）	年1回	相談支援専門員
強度行動障害支援者要請研修 （基礎研修・実践研修）	年2回	相談支援専門員
医療的ケア児等コーディネーター養成研修	年1回	相談支援専門員
障害児者全国相談支援連絡協議会 コーディネーター研修会	2020.6 2021.2	関東～関西方面 管理者 関東～関西方面 管理者・係長
その他 行政・教育・保健・医療等各団体により開催される日帰り研修に参加	適宜	相談支援スキルに関する研修会 相談支援業務に関連した、医療・療育・高齢介護との連携、理解促進のための研修 障害種別毎の理解促進に関する研修

権利擁護の推進方針

■一人一人の気づきで組織を育てる。

○ひやりはっと

スタッフ自身と仲間への気づきをチームで共有。どうあるべきか見通しを立てる。

月例会議・スタッフ打ち合わせ（毎朝）

■一人ひとりが調べて学ぶ

相談支援センターにき ミニ研修にて権利擁護をテーマに意見交換、情報交換を行う。

■良い事例、困った事例から学ぶ～相談支援業務からの気づき・課題・情報等の共有～

月例会議で話題提供しスタッフ全員で考察する機会

コミュニケーション面談実施計画

■所内コミュニケーション面談

スタッフ個々のニーズに基づく面談で業務への反映を図る。

職員健康診断実施計画

大江学園の実施計画に沿って実施

健康診断・インフルエンザワクチン接種・ストレスチェック

施設・事業所の構造

	構 造	木造亜鉛メッキ鋼板葺平屋建
建 物	延べ面積	ティールーム陶芸館本体 212.72㎡ 内 訳 事 務 所 29.14㎡ 相談室兼休憩室 30.01㎡ 厨 房 14.90㎡ 陶芸工房 64.01㎡ 成 土 室 29.09㎡
敷地面積		1,246.00㎡

2020年度事業計画(案)

施設・事業所名 えんれいそう

実施する福祉サービスなど

介護サービス事業	利用定員	実利用目標 (年間述人数)	年間の事業 実施予定日	一日平均の 利用 B/C	利用率目標 D/A
	A	B	C	D	E
地域密着型通所介護	14名	437名	242日	1.8	28.9%
総合事業通所事業	名	542名	242日	2.3	%
生きがい活動支援通所事業	2名	404名	242日	1.7	83.5%
	名	名	日		%

職員体制(2020年4月1日)

職種	員数	区分				常勤換算後の 職員数	摘要
		常勤		非常勤			
		専従	兼任	専従	兼任		
管理者	1		1			0.2	
生活相談員	1		1			0.8	
医師							
介護員	3	2	1			3.0	
看護師	3				2	0.2	
栄養士							
事務員等	1			1		0.2	
その他							
合計	9	2	3	1	2	4.4	

重点推進目標(3点)

<p>○利用者数、利用率の向上（地域密着型通所介護・総合事業通所事業（継続）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・良質なサービスの提供に努める。 魅力ある趣味的活動のメニューの開発及び充実した日常動作訓練の実施（継続） 日常生活支援にふさわしいメニューを開発し楽しい雰囲気作りを図る。
<p>○運営推進会議の開催（年2回）（継続）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・地域の代表者、利用者、家族、市町村職員等を委員とし提供しているサービス内容等を明らかにするとともにサービスの質の確保を図ることを目的に開催する。 ・町内の福祉ニーズ等から高齢者の生活支援面での活動、協力を実施
<p>○デイサービスセンター機能を活用し、就労支援などの推進（継続）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・陽だまりに職員補助業務（館内清掃、食事準備、移動補助など）を委託し、就労支援の場として推進

資金収支予算

事業活動収入 (千円)		事業活動支出 (千円)	
介護保険事業収入	28,409	人件費支出	21,600
就労支援事業収入		事業費支出	5,192
障害福祉サービス等事業収入		事務費支出	3,085
公益事業収入		就労支援事業支出	
経常経費寄附金収入	5	支払利息支出	
受取利息配当金収入	1	その他の支出	3
その他の収入	5		
事業活動収入計 A	28,420	事業活動支出計 B	29,880

事業活動収支差額 C=A-B	-1,460
----------------	--------

設備資金借入金元金償還 D	
---------------	--

退職給付引当資産支出 E	438
--------------	-----

積立資産支出 F	
----------	--

資金残高 G=C-D-E-F	-1,898
----------------	--------

施設整備計画

○浴室タイル等の補修工事（仁木地区予算調整が必要） 予算未計上	【予定額】	3,150 千円
○	【予定額】	千円

設備整備計画(車輛更新含む)

○	【予定額】	千円
○	【予定額】	千円

支援計画

□ 日常生活支援

- ・排泄の介助～介助が必要な方に対して、排泄の介助、おむつ交換を行います。
- ・移動の介助～介助が必要な方に対して、室内の移動、車椅子移乗等の介助を行います。
- ・その他必要な身体の介護～更衣、服薬等介助が必要な方に対して、介助、確認を行います。
- ・入浴～入浴の提供及び介助が必要な方に対して、入浴の介助や清拭を行います。
車椅子の方でも機械を使用して入浴することができます。
- ・機能訓練～機能訓練指導員により、利用者の心身等の状況に応じて、日常生活を送るのに必要な機能の回復又はその減退を防止するために、食事、入浴、排せつ、更衣等の日常生活動作を通じた訓練を行います。
- ・食事～食事の提供及び介助が必要な方に対して、ケアを行います。
- ・送迎～事業者が保有する自動車により、利用者の居宅と事業所までの間の送迎を行います。
ただし、道路が狭いなどの事情により、自動車による送迎が困難な場合は、車椅子又は歩行介助により送迎を行うことがあります。
- ・相談・助言～相談員により、利用者及びその家族の日常生活における介護等に関する相談、助言を行います。（必要に応じて、仁木町包括ケアマネとも相談を致します）
- ・その他～利用者の心身等の状況、希望等に応じて、レクリエーションや創作活動、体操等実施します。
また、季節感を取り入れた行事、ドライブ、散歩なども行います。

□ 日中活動支援

- ・嚥下体操の実施～昼食前に必ず嚥下体操を実施
- ・体操の実施 ～午後20分程度の軽運動の実施（ふまねっと運動・介護予防体操）

□ 居住環境整備

- ・安全確認 ～ケアマネより相談を受け送迎時独り暮らしの方を中心に火の元確認等の実施
必要に応じてケアマネに報告。

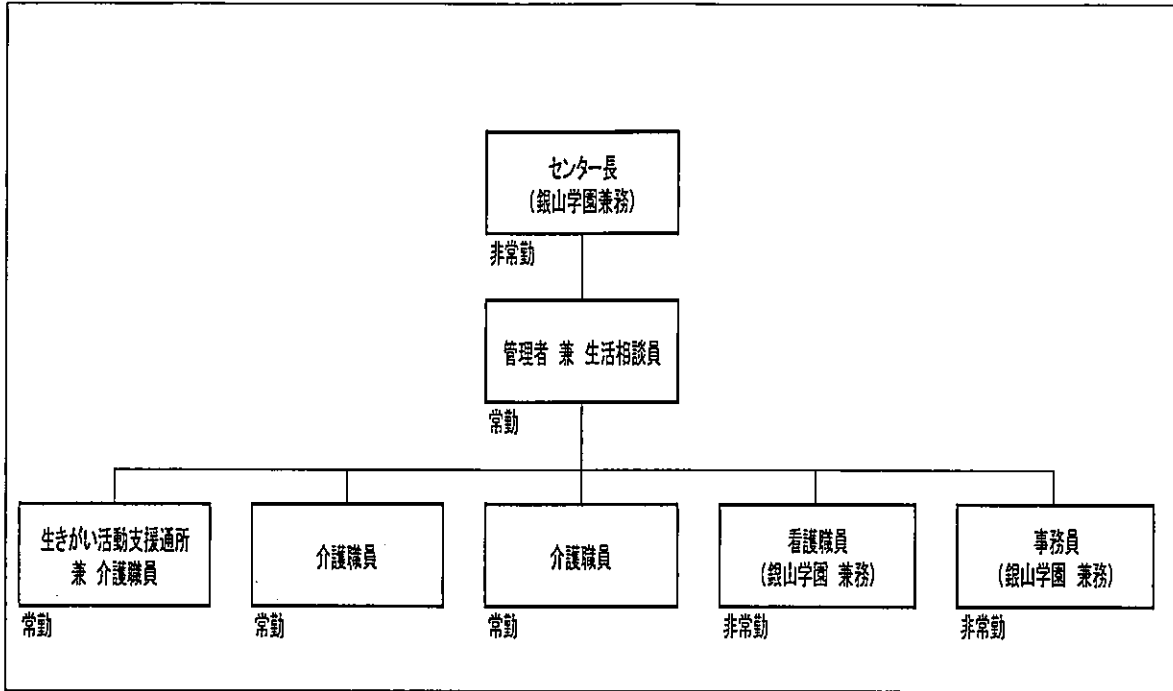
□ 保健医療

- ・検温血圧測定 ～来所時に必ず看護師による検温血圧測定の実施（必要に応じて酸素飽和度測定実施）
- ・体重 ～月1回実施（必要に応じて医療機関提出）
- ・爪切り ～手足の爪切り実施（必要に応じて医療機関への報告）
- ・服薬管理 ～ご家族やケアマネより要望があれば昼食後の服薬の実施
- ・救急隊の要請 ～救急車に乗車し、現地で家族または、ケアマネが到着後に引き継ぐ。

□ 社会生活支援

- ・敬老会 ～仁木町主催敬老会への参加
- ・日帰り旅行 ～公共施設の見学（博物館等）温泉浴
- ・茶話会の実施～休日の余暇の活動の一環として実施

支援体制図



主な行事実施計画

行事名	実施日	摘要
買い物会	毎月	曜日毎の買い物会(月～金)月5回
ドライブ	5月～9月	花見～紅葉

介護保険外(余暇・地域生活支援)

日帰り旅行	5月中旬	土曜日
茶話会(七夕の集い)	7月中旬	土曜日
日帰り旅行	9月中旬	土曜日
敬老会参加協力	9月中旬	町主催敬老会
茶話会(えんれいそう広場)	9月下旬	土曜日
日帰り旅行	12月初旬	土曜日
茶話会(忘年会)	12月初旬	土曜日
茶話会(新年会)	1月中旬	土曜日
茶話会(蕎麦打ちボウ)	2月上旬	土曜日
日帰り旅行	3月下旬	土曜日

会議・委員会等の開催計画

会議・委員会	実施日	摘要
職員会議	月1回	
アセスメント会議	月1回	

研修計画(施設・事業所内研修)

研修名	実施日	摘 要
銀山学園内部研修	年3回	銀山学園と合同
法人職員研修	年1回	
避難訓練	年1回	銀山学園と合同
救急救命等研修	1月	

研修計画(外部研修)

研修名	実施日	摘 要
仁木町ケア会議	月1回	
後志デイ施設長研修	年1回	
後志デイ職員研修	年1回	
担当者会議		その都度

権利擁護の推進方針

運営推進会議を主催し利用者、利用者の家族、地域住民から見たえんれいそのの運営に対し、ご意見、ご感想をいただき改めて気づくことの重要性を感じ更なる権利擁護の推進を図る。9月と3月に実施予定

コミュニケーション面談実施計画

秋までに実施予定（職員数4名：センター長実施）

第三者評価実施計画

法人の計画により、自己評価4月、聞き取り調査7月に実施予定
経費見積 231,000円

施設・事業所の構造

建 物	構 造	RC
	延べ面積	299.75㎡ 内 訳 食堂等 114.90㎡ 事務室 20.25㎡ 浴室 24.75㎡ 他 139.85㎡
敷地面積		35.646㎡

2020年度事業計画(案)

施設・事業所名 和光学園

実施する福祉サービスなど

福祉サービス事業	利用定員 A	一日平均の 利用者数 B	年間の事業 実施予定日 C	実利用目標 (年間述人数) D	利用率目標 (D/A×C) E
施設入所事業	50名	51名	365日	18000名	97%
生活介護事業	70名	70名	291日	16500名	80%
短期入所・日中一時支援事業	5名	1名	365日	350名	20%

職員体制(2020年4月1日)

職 種	員 数	区 分				常勤換 算後の 職員数	摘 要
		常 勤		非常勤			
		専従	兼任	専従	兼任		
管理者	1		1			0.1	
サービス管理責任者	2	1	1			1.7	
医師	1			1		0.1	
支援員	34	25	5	4		30.6	
看護師	2	1	1			1.7	
栄養士(管理栄養士)	1	1				1.0	
事務員等	9	4	3	2		7.4	
その他	1			1		0.3	
合 計	50	32	11	7		42.9	

重点推進目標(3点)

<p>○第三者評価の実施 前回第三者評価実施してから10年が経過しており、法人と連動し第三者評価を今年度実施する。</p>
<p>○小樽地区各事業所との連携強化 新シェアリング和光の新年度よりの事業開始に伴い、日中活動の再編を合わせて実施するため、小樽地区の各事業所の事業運営が安定的、且つ円滑に推進できるよう各事業所との連携強化を図っていく</p>
<p>○研修の充実 職員のスキルアップや資質向上のため外部研修の充実を図る。</p>

資金収支予算

事業活動収入 (千円)		事業活動支出 (千円)	
介護保険事業収入		人件費支出	185,170
就労支援事業収入		事業費支出	47,933
障害福祉サービス等事業収入	291,360	事務費支出	46,370
公益事業収入		就労支援事業支出	
経常経費寄附金収入	50	支払利息支出	1,000
受取利息配当金収入	0	その他の支出	2,500
その他の収入	5,400		
事業活動収入計 A	296,810	事業活動支出計 B	282,973

事業活動収支差額 C=A-B	13,837
----------------	--------

設備資金借入金元金償還 D	8,860
---------------	-------

退職給付引当資産支出 E	4,000
--------------	-------

積立資産支出 F	0
----------	---

資金残高 G=C-D-E-F	977
----------------	-----

施設整備計画

○	【予定額】	千円
○	【予定額】	千円

設備整備計画(車輛更新含む)

○	【予定額】	千円
○	【予定額】	千円

支援計画

□ 日常生活支援

食事 季節をふまえた変化に富んだ献立と栄養と利用者の身体状況に配慮したものを提供する。LEOC との給食業務委託業務の継続。

排泄 利用者の心身の状態に応じた支援を提供する。

入浴・睡眠・着脱衣・整容・移動

利用者の生活リズムを尊重し、快適清潔な生活を過ごすことが出来る支援を提供する。

□ 日中活動支援

作業活動

- ・木工（オンコの枝を使用した画鋸作り・光合金下請け作業等）
- ・クラフト（牛乳パックを利用した各種再生紙製品、塗り絵）
- ・園芸（畑・花・ブルーベリー栽培、下請け作業等）
- ・わかば（ペーパーログ作り他）
- ・のどか 歩行練習や散歩等、身体諸機能の退行防止及び機能回復のためのメニューを中心に活動。

余暇活動

- ・ダンス教室 基本毎週土曜日 午前中実施
- ・ティーボールクラブ 毎月2回実施。
- ・バドミントンクラブ 毎月2回実施。
- ・バスケットボールクラブ 毎月2回実施。
- ・水彩画（習い事） 毎月2回実施。
- ・習字（習い事） 毎月4回実施
- ・ガイドヘルパーによる個別外出実施。

運動系

後志福祉協会パークゴルフ大会、北海道フライングディスク大会、後志利用者ポーリング大会、仁木町ゆっくり歩こうスキー大会、全道ティーボール大会、

文化系

みんなアート展への作品参加、見学
後志福祉協会本人部会への参加等

□ 居住環境整備

（主な取り組み）

- ・居室における清掃の充実を図る。
- ・1年をとおして適切な室温管理と喚起等に注意を払い快適な生活環境を保持する。
- ・安全安心な生活環境を整備するため、必要に応じ修繕等を随時実施する。
- ・調理・清掃・洗濯・整理整頓・社会資源の活用・安全管理が本人の自立を妨げないように配慮し、且つ自立的な取り組みが促進されることをふまえつつ具体的・個別的な生活場面での支援を提供する。

□ 保健医療

栄養面

- ・栄養ケアマネジメントの継続実施
- ・年間行事食の充実（定期的に世界の料理の提供など）
- ・行事食年間計画に基づいた季節感のある食事の提供（生寿司、鍋物等）

- ・食事の個別化～嗜好調査の実施、検診結果の内容に基づき、個人に合った食事提供を行う。また食器形態の変更も視野に入れながら食生活の見直しに努める。
- ・セレクト献立の充実～季節感を取り入れ、主食・主菜のみならずデザートなどのセレクトを提案。

医療面

- ・看護師2名体制による医療業務の充実
- ・現体制の中で出来る保健指導のあり方について検討。作業班、生活棟職員との連携を強化し生活習慣の見直しを図る。
- ・各種ガン検診の継続した実施。実施困難者への個別対応検討。婦人科検診の体制整備を行う。
- ・嘱託医の桜台クリニック山田医師による定期巡回診察年2回実施

(具体的な提供内容)

健康管理

- ・嘱託医による往診をはじめ、日常的には看護師による診察・疾病予防 健康管理を行う。
 - ・肥満やそれに起因する高脂血症や高血圧等の生活習慣病が増えてきており、適宜保健指導、栄養指導を行い生活習慣、食習慣の見直しを図る。

服薬管理・通院治療

- ・常時の服薬介助及び個別疾患に応じた通院治療への支援を行う。

入院中の支援

- ・安心した入院生活をするために巡回し、適宜迅速な支援を行う

□ 社会生活支援

(主な取り組み)

コミュニケーション・自己管理

- ・一人ひとりとの信頼関係を基本としたコミュニケーションを確保しつつ、自己管理を基本に適切な支援を行う

日常・社会生活上の支援

- ・生活に係わるさまざまな情報を提供しつつ、楽しみと潤いのある生活が選択・決定を通して創造出来るような支援を行う。

□ 地域生活支援

生活介護

(主な取り組み)

- ①日中活動(生産的活動)・生活(余暇的活動)の支援を通して、安定の内に充実した社会生活を送ることが出来るように支援する。
- ②健康管理・体力向上や栄養のバランスがとれた食事提供を通して健康で自立的な日常生活を送ることが出来るように支援する。
- ③仲間との生活を楽しつつ、地域社会での社会生活能力を経験・学習することが出来るように支援する。
- ④送迎バス利用者の安全な登園、帰宅について介護、見守り支援する。

(2) 短期入所・日中一時支援事業【者・児童】

(主な取り組み)

①日常生活・日中活動の援助

基本的な生活習慣に基づき快適な日常生活・日中活動を提供する。

②食事の提供

利用者の特性や嗜好及び季節的变化に配慮したバランスのとれた食事を提供する。

③入浴の実施

健康管理に配慮し清潔快適な生活のために入浴の機会を提供する。

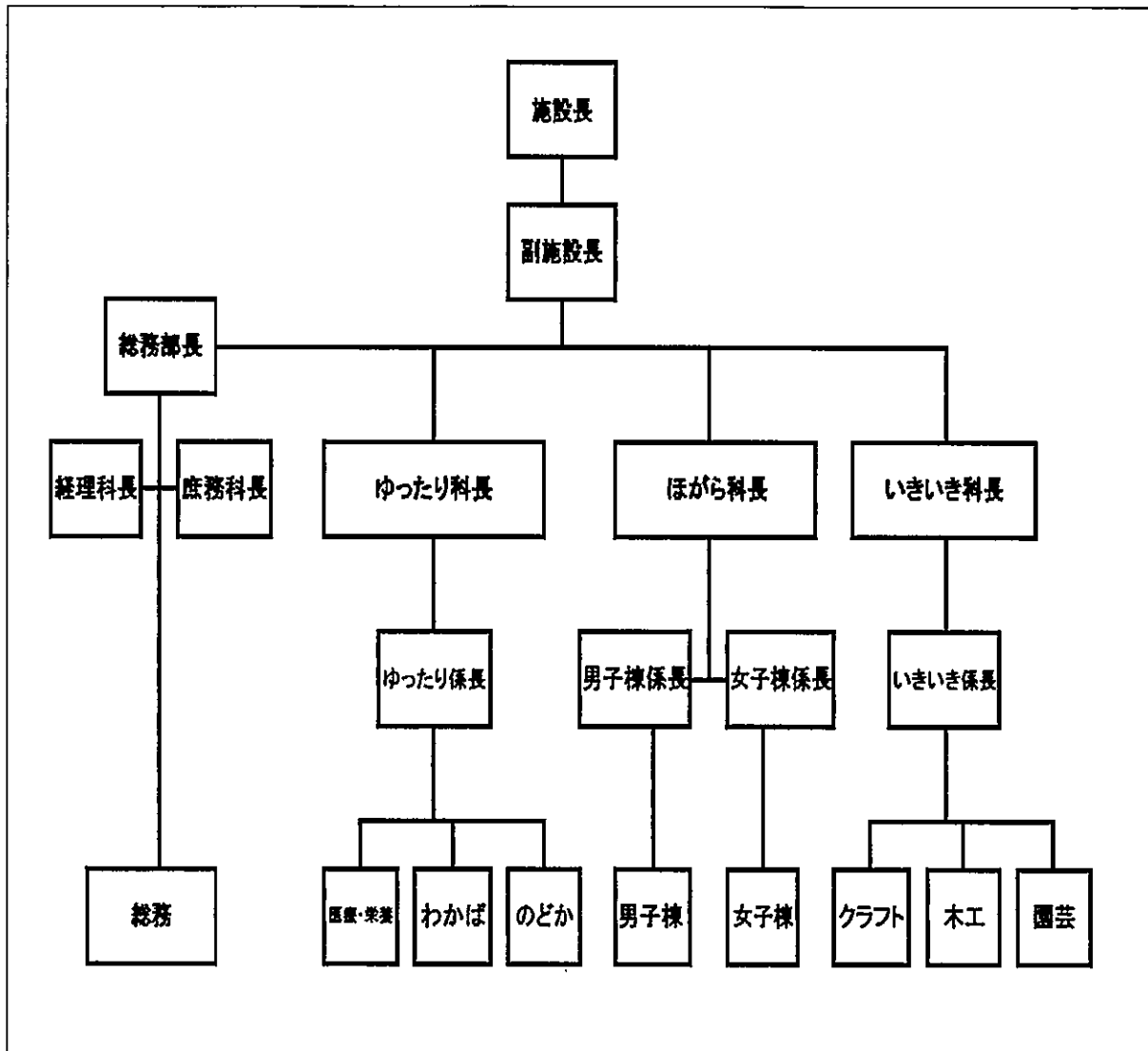
④健康管理

日常的な健康維持に配慮し、身体的な安全を確保する。

⑤相談援助

利用者の心身の状況に配慮し、必要に応じた相談援助を行うことが出来るようにする。

支援体制図



主な行事実施計画

行事名	実施日	摘要
春のレクリエーション大会	6月	
和光フェスティバル	9月	
各日中活動班旅行	6月～10月	
秋の行事(ぶどう狩り他)	10月	
利用者ポーリング	2月	

会議・委員会等の開催計画

会議・委員会	実施日	摘要
和光全体会議	年2回 4、9月 第3火曜日	和光グループ全職員対象
和光会議	毎月1回 第3火曜日 16:30～	全職員参加対象
和光グループ経営会議	毎月2回 第2・4月曜日 10:00～	和光グループ各施設長、部長職参加対象。感染症対策会議を必要に応じ同時開催
和光連絡会議	毎月1回、第3火曜日 10:00～	和光学園係長職以上参加対象。必要に応じ主任参加。虐待防止会議、リスクマネジメント会議、地域生活移行会議、予算関係会議同時開催
和光グループ運営会議	毎月2回第1、3水曜日 16:00～	和光グループ各事業所科長職、部長職参加対象
食生活会議(給食委託業者定例会議)	毎月1回定例 16:00～	施設長、医療食生活科長、管理栄養士、給食委託業者との会議
日中活動各班会議	毎月1回程度	各日中活動各班職員対象
棟会議	毎月1回程度	男女棟各職員参加対象
個別支援計画策定会議	3月、10月	和光会議と同時開催
個別支援計画関係者会議	随時	サービス管理責任者を中心に開催
施設長部長会議	随時	施設長、副施設長、部長職
ケース会議	随時	サービス管理責任者を中心に開催
防災会議	随時	施設長、副施設長、部長、科長、防災担当職員
事故防止対策会議	随時	科長職以上対象必要に応じ他職員参加
医療食生活会議	随時	医療食生活科職員
総務会議	随時	総務部職員

研修計画(施設・事業所内研修)

研修名	実施日	摘要
内部研修会	毎月1回第3火曜日	和光会議時に開催
新任職員研修	5月	
新任職員フォローアップ研修	3月	
和光グループ新春研修	2月	
法人新任職員研修	5月	
法人年代別研修会	未定	
法人施設長部長研修会	未定	
法人科長職研修	未定	
法人自閉症研修会	毎月1回定例	
法人介護研修会	未定	
法人全体体研修	未定	

研修計画(外部研修)

研修名	実施日	摘要
触法関係研修	未定	国立のぞみの園主催
全国知的障害者施設職員研修会	未定	
全国知的障害者施設長研修会	未定	
権利擁護セミナー	未定	
権利擁護指導者養成講座	未定	
後志福祉協会研修会	未定	
全道施設職員研修会	未定	
全道施設長研修会	未定	
全道幹部職員研修会	未定	
医療栄養関係研修	未定	看護師、管理栄養士対象

権利擁護の推進方針

<p>法人共通の安心と笑顔支援マニュアルに基づき、虐待防止への継続した取組及び権利擁護の推進を図る。</p> <p>主な取組内容</p> <p>呼称（さんづけ）の徹底への取組継続実施</p> <p>毎月定例での虐待防止委員会の開催</p> <p>毎月定例での緊急避難的一時的に行う身体拘束事例の検証と対応に係る会議の実施</p> <p>内部研修会の開催</p> <p>虐待防止チェックリストの実施</p> <p>虐待防止に関する外部研修会への参加</p> <p>毎年定例での法人第三者委員による聞き取り調査の実施</p>
--

コミュニケーション面談実施計画

風通しの良い職場風土を醸成するとともに職員個々の就業意欲を向上させ、職場定着の促進を図ることを目的に以下の要領でコミュニケーション面談を実施する。

<p>1、実施時期 令和3年 1月～2月</p> <p>2、面談対象職員 和光学園全職員</p> <p>3、面談者 和光学園施設長、部長、科長</p> <p>4、時間 目処として1人30分～1時間程度予定</p> <p>5、場所 和光学園 相談室、会議室</p> <p>6、実施方法 実施前に勤務予定表に基づき面談予定表を作成し、園内ネットワークにて周知を行う</p>
--

施設・事業所の構造

建物	構造 述べ面積	
		<p>① 和光学園本体 鉄骨鉄筋コンクリート造陸屋根2階建 (2,609.91㎡) 1階 1356.79㎡ 2階 1256.12㎡</p> <p>② 和光学園 木作業棟 木造亜鉛メッキ鋼板葺平家建 作業所 (119.24㎡)</p> <p>③ 和光学園 旧ガラス作業棟(現シェアリング織物班作業棟) 鉄骨造亜鉛メッキ鋼板葺平家建 作業所 (129.60㎡)</p> <p>④ 和光学園 園芸作業棟 鉄骨造合金メッキ鋼板葺平家建 作業所 (134.41㎡)</p> <p>⑤ 和光学園 クラフト班作業棟 軽量鉄骨造亜鉛メッキ鋼板葺平家建 作業所 (132.49㎡)</p>
敷地面積		24,220.77㎡ (北海道より無償貸付)

2020年度事業計画(案)

施設・事業所名 シェアリング和光

実施する福祉サービスなど

福祉サービス事業	利用定員	実利用目標 (年間述人数)	年間の事業 実施予定日	一日平均の 利用 B/C	利用率目標 D/A
	A	B	C	D	E
就労継続支援B型	40名	10336名	272日	38	95%
	名	名	日		%

職員体制(2020年4月1日)

職 種	員 数	区 分				常勤換 算後の 職員数	摘 要
		常 勤		非常勤			
		専従	兼任	専従	兼任		
管理者	1		1			0.1	
サービス管理責任者	1	1				1.0	
医師							
支援員	10	5		5			
看護師	1			1		0.1	
栄養士							
事務員等							
その他	1						
合 計	13						

重点推進目標(3点)

<p>○安心して働ける環境・場所を提供する</p> <ul style="list-style-type: none"> ・日常的な個別の面談などだけでなく、定例のスタッフ会議などを通して、業務の改善、要望などを取り入れて、安心した環境を構築していく。 ・仕事の流れや製造に関する事を「見える化」し仕事をし易い環境を設定していく。 ・ハサップの考え方を導入し、食の安心・安全を高められる取り組みを継続していく。
<p>○更なる工賃向上を目指す</p> <ul style="list-style-type: none"> ・現在まで行っている製造出荷を継続しつつ、新たなユーザーも獲得できる様、素材や調理法の工夫だけでなく、新規事業所への営業活動やPRを行っていく。 ・少ない職員体制を補完する為に、利用者さんの分かり易く明確な業務手順（マニュアル化）などの部分を増やしていく。 ・支出の削減につながる為に、衛生資材・消耗品など在庫管理・発注など一元化を行っていく。
<p>○活動内容のさらなる充実を図り、利用率の向上を目指す</p> <ul style="list-style-type: none"> ・一人一人の個性に応じた業務を提供し、仕事のやりがい高められる取り組みを継続していく。 ・利用率向上に繋がる送迎体制を実施していく。 ・職員一人一人の意識と支援力を高められるよう、各種セミナーや事業所見学など計画的に年間通して行っていく。

資金収支予算

事業活動収入 (千円)		事業活動支出 (千円)	
介護保険事業収入		人件費支出	45,000
就労支援事業収入	29,000	事業費支出	3,600
障害福祉サービス等事業収入	64,000	事務費支出	6,360
公益事業収入		就労支援事業支出	29,000
経常経費寄附金収入		支払利息支出	1,000
受取利息配当金収入		その他の支出	
その他の収入			
事業活動収入計 A	93,000	事業活動支出計 B	84,960

事業活動収支差額 C=A-B	8,040
----------------	-------

設備資金借入金元金償還 D	4,800
---------------	-------

退職給付引当資産支出 E	1,000
--------------	-------

積立資産支出 F	
----------	--

資金残高 G=C-D-E-F	2,240
----------------	-------

施設整備計画

○	【予定額】	千円
○	【予定額】	千円

設備整備計画(車輛更新含む)

○送迎車両リース料金	【予定額】	60千円
○ペーカリー店舗備品	【予定額】	200千円

支援計画

□ 日常生活支援

・ご本人増の把握と、在宅糧であれば、その家庭状況なども把握に努め、それを職員間でも共有し、個別の面談や、日中の活動に活かし、自分らしく生活できる様支援していく。

□ 日中活動支援

・利用者さん個々の個性を尊重し、相談支援事業所とも連携しご本人のやりがいに繋げられる支援が行っていく。

□ 居住環境整備

・ご本人の状況や家族のニーズの把握に努め、各関係部署と連携しながら支援を行っていく。

□ 保健医療

・ご本人の状況や家族のニーズの把握に努め、各関係部署と連携しながら支援を行っていく。

□ 社会生活支援

・ご本人の状況や家族のニーズの把握に努め、各関係部署と連携しながら支援を行っていく。

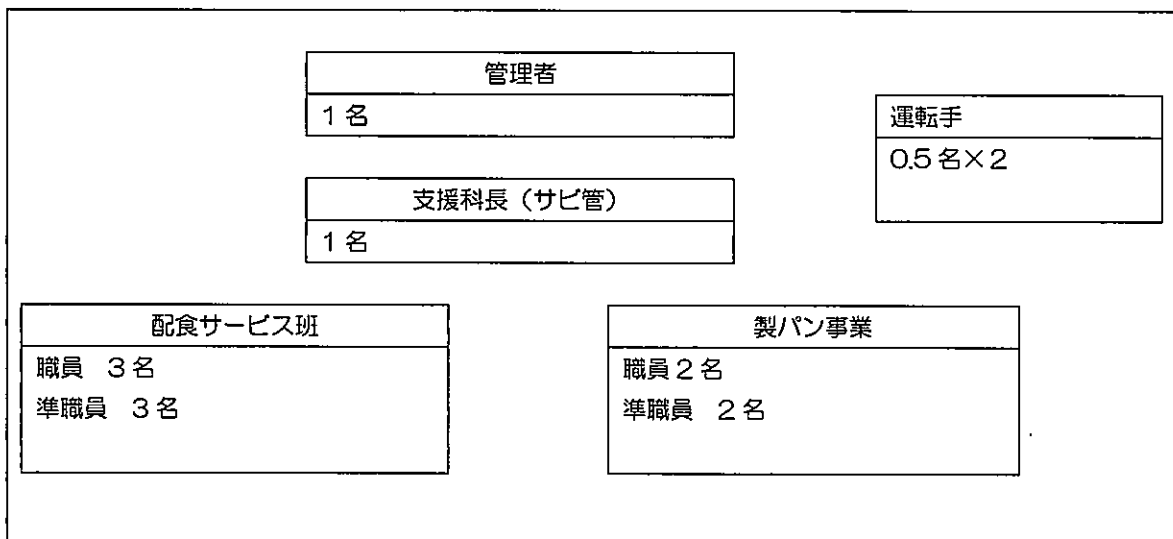
□ 地域生活支援

・ご本人の状況や家族のニーズの把握に努め、各関係部署と連携しながら支援を行っていく。

□ 就労(移行)支援

・ご本人の状況やニーズに添える様、各関係部署と連携しながら支援を行っていく。

支援体制図



主な行事実施計画

行事名	実施日	摘要
春のレクレーション大会	6月初旬	和光グループ全体で実施
和光フェスティバル	9月中旬	和光グループ全体で実施
花見	5月	各作業班にて実施
作業班旅行	8月～10月	各作業班にて実施
忘年会	12月	忘年会もしくは新年会のどちらかを実施
新年会	1月	忘年会もしくは新年会のどちらかを実施

会議・委員会等の開催計画

会議・委員会	実施日	摘要
シェアリング和光会議	毎月1回	
シェアリング和光連絡会議	毎月1回	
虐待防止委員会	毎月1回	
リスクマネージメント委員会	毎月1回	
給食会議	毎月1回	
衛生会議	毎月1回	
ケース会議	毎月1回 必要に応じて 適時実施	
個別支援計画策定会議	定期変更は3 月と9月	定期会議及び必要に応じて適時
作業班会議	適時	必要に応じて適時、臨時で行う場合もあり
利用者スタッフ会議	毎月1回	寄り合いとは別で、業務に関する事

研修計画(施設・事業所内研修)

研修名	実施日	摘要
法人職員研修会		
内部研修		事業所会議にて実施
法人※年目研修		当該職員の有無による
和光グループ新春研修		
和光グループ新任職員研修		当該職員の有無による
法人新任職員研修		当該職員の有無による

研修計画(外部研修)

研修名	実施日	摘要
全道施設長セミナー		
全道施設長研修会		
全国職員研修大会		
北海道知的障がい関係支援員研修Ⅰ		
北海道知的障がい関係支援員研修Ⅱ		
全道知的障がい関係職員研究大会		
後志知的障がい福祉協会職員研修会		
権利擁護セミナー		
全道専門部会研修会		
全道幹部職員研修会		

権利擁護の推進方針

「安心と笑顔支援マニュアル」に基づき、虐待防止への継続した取り組み及び権利擁護の推進を図る。

～取り組み内容～

- ・利用者さんへの「さん付け」の徹底した取り組みを継続中。
- ・内部研修の開催
- ・外部研修の参加
- ・虐待防止チェックリストの実施

コミュニケーション面談実施計画

2020年 12月～2021年 1月頃に実施予定。 一人当たり 40分～50分程度を予定。

管理者・支援科長にて実施予定。

施設・事業所の構造

建 物	構 造	木造 地上2階建て
	延べ面積	745,13 m ²
敷地面積		2143,76 m ² 648,48 坪

2020年度事業計画(案)

施設・事業所名 ウイリング和光

実施する福祉サービスなど

福祉サービス事業	利用定員	実利用目標 (年間述人数)	年間の事業 実施予定日	一日平均の 利用 B/C	利用率目標 D/A
	A	B	C	D	E
生活介護	40名	8880名	296日	30	75%
	名	名	日		%
	名	名	日		%
	名	名	日		%

職員体制(2020年4月1日)

職 種	員 数	区 分				常勤換 算後の 職員数	摘 要
		常 勤		非 常 勤			
		専 従	兼 任	専 従	兼 任		
管理者	1		1			0.1	
サービス管理責任者	1	1				1.0	
医師							
支援員	8	1	1	6		6.6	
看護師	1			1		0.1	
栄養士							
事務員等							
その他							
合 計	11						

重点推進目標(3点)

○日中活動の充実

日中活動の再編に伴い、ウイリング和光は旧製パン班と織物班の2作業班となり、これまで行ってきた作業を継続しながら、さらなる発展を目指す。また、清掃作業を新たな作業種として取り入れ、より多くの利用者さんの活動ニーズに答えて行く。

- ・旧製パン班については
ツクナカの下請け作業を新しい作業場(旧配食サービス班作業場)で行っていくにあたり、利用者さんの個別性や作業の安定化を図る取り組みを行っていく。
- ・織物班については
新たな利用者さんを迎え、織物技術の伝承と活動を成果に繋げていく取り組みを行っていく。
- ・清掃作業について
新ウイリング和光として、より多くの利用者さんの活動ニーズに答えて行く為に、新たな作業種として取り入れていく。

○利用率の向上

利用者さんが安心して活動に取り組める環境づくりと活動内容の充実を図り、魅力ある事業所運営に努め利用率の向上につなげていく。

○個別ニーズに対応したサービスの向上

利用者さんの多様化するニーズに答えるために、職員間の連携の強化、計画的な研修参加を行い、支援・サービス提供の向上を図る。

- ・研修計画を基に、計画的な研修受講を進めていく。
- ・新たな事業所として職員間の情報共有や連携を意識した職場環境づくりを行い、日頃から職員間で話し合える雰囲気、チームワークを高めていく。
- ・定期的なスタッフ会議を行い利用者さんのニーズの共有を図り、ニーズに対する工夫を行っていく。

資金収支予算

事業活動収入 (千円)		事業活動支出 (千円)	
介護保険事業収入	0	人件費支出	50,000
就労支援事業収入	2,780	事業費支出	4,600+改修
障害福祉サービス等事業収入	62,000	事務費支出	4,400
公益事業収入	0	就労支援事業支出	2,780
経常経費寄附金収入	0	支払利息支出	0
受取利息配当金収入	0	その他の支出	0
その他の収入	0		
事業活動収入計 A	64,780	事業活動支出計 B	61,780

事業活動収支差額 C=A-B	3,000-改修
----------------	----------

設備資金借入金元金償還 D	0
---------------	---

退職給付引当資産支出 E	1,200
--------------	-------

積立資産支出 F	0
----------	---

資金残高 G=C-D-E-F	1,800
----------------	-------

施設整備計画

○ワイリング和光改修工事	【予定額】 見積依頼中 千円
○喫茶店改修工事	【予定額】 見積依頼中 千円

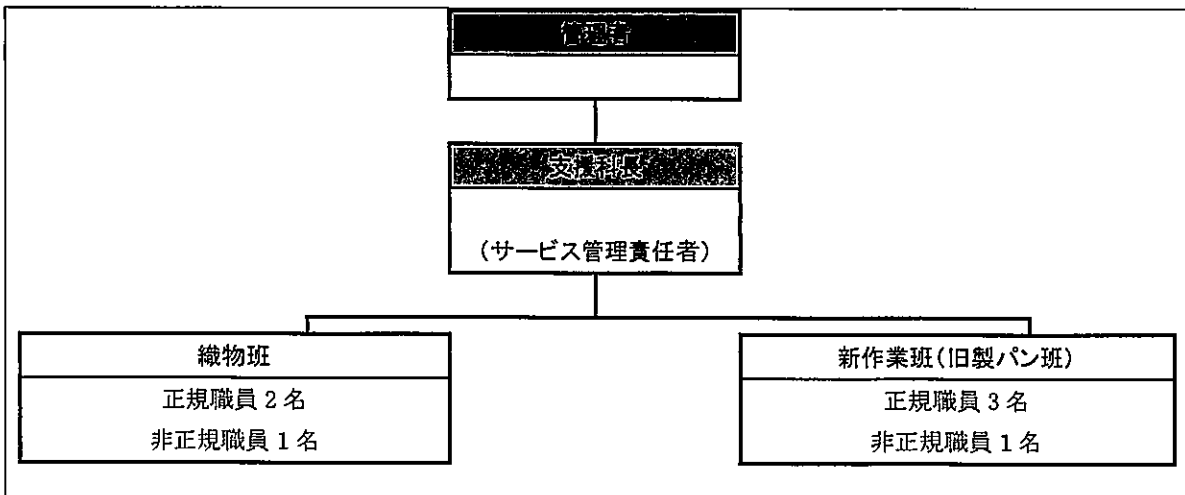
設備整備計画(車輛更新含む)

○ワイリング新作業立上げ備品購入	【予定額】 200 千円
○織物班店舗立上げ備品購入	【予定額】 300 千円

支援計画

- 日常生活支援
 - ・本人像の把握と職員間の情報共有に努め、個々人に合った、無理なく満足度の高いサービス提供ができるよう、活動内容、プログラムの見直しを検討し、利用者さんがより主体的に活動に取り組めるよう支援していく。
- 日中活動支援
 - ・日中再編、パン製造事業の終了を受けて日中活動の充実を図りつつ、より利用者さん個々のニーズに沿った活動を展開できるよう活動の振り返りと新たな利用者さんに関しては無理なく活動内容の定着が図られるように支援を行っていく。
- 居住環境整備
 - ・ご家庭、相談支援事業所と連携しながら、適切な支援を行っていく。
- 保健医療
 - ・ご家庭、相談支援事業所と連携しながら、適切な支援を行っていく。
- 社会生活支援
 - ・ご家庭、相談支援事業所と連携しながら、適切な支援を行っていく。
- 地域生活支援
 - ・ご家庭、相談支援事業所と連携しながら、適切な支援を行っていく。
- 就労(移行)支援
 - ・ご家庭、相談支援事業所と連携しながら、適切な支援を行っていく。

支援体制図



主な行事実施計画

行事名	実施日	摘要
春のレクリエーション大会	6月初旬	和光グループ全体で実施
和光フェスティバル	9月中旬	和光グループ全体で実施
花見	4～5月	各作業班にて実施
作業班旅行	4～10月	各作業班にて実施
お楽しみ会	12月	織物班にて実施
新年会	1月	製パン班にて実施

会議・委員会等の開催計画

会議・委員会	実施日	摘要
ウイリング和光会議	毎月1回	
ウイリング和光連絡会議	適時	
虐待防止委員会	毎月1回	ウイリング和光会議にて実施
リスクマネジメント委員会	毎月1回	ウイリング和光会議にて実施
給食会議	毎月1回	ウイリング和光会議にて実施
衛生会議	毎月1回	ウイリング和光会議にて実施
ケース会議	毎月1回と 適時	ウイリング和光会議にて実施 必要に応じて実施
個別支援計画策定会議 モニタリング策定会議	定期変更は 3月と9月	定期会議及び適時開催
作業班会議	適時	

研修計画(施設・事業所内研修)

研修名	実施日	摘要
法人職員研修会		
内部研修(月間重点目標)	月1回	ウイリング和光会議にて実施
法人※年目職員研修		該当職員の有無による
和光グループ新春研修		
和光グループ新任職員研修会		該当職員の有無による
法人新任職員研修会		該当職員の有無による

研修計画(外部研修)

研修名	実施日	摘要
全道施設長セミナー		
全道施設長研修会		
全国職員研究大会		
北海道知的障がい関係支援員研修Ⅰ		
北海道知的障がい関係支援員研修Ⅱ		
全道知的障がい関係職員研究大会		
後志知的障がい福祉協会職員研修会		
権利擁護セミナー		
全道専門部会研修会		
全道幹部職員研修会		

権利擁護の推進方針

<ul style="list-style-type: none"> ・引き続き「さん付け」の維持・定着に努める ・虐待防止委員会の開催（毎月） ・内部研修会の開催 ・虐待防止チェックリストの実施 ・虐待防止に関する外部研修会への参加
--

コミュニケーション面談実施計画

令和3年1月～3月に実施予定

施設・事業所の構造

建 物	構 造	新作業班 鉄筋コンクリート造2階建 1階部分 織物班 木造亜鉛メッキ鋼板葺2階建 鉄筋構造 平屋建て（一部2階あり）
	延べ面積	697.411 m ² 内 訳 新作業班 322.771 m ² 織物班 374.64 m ²
敷地面積		

2020年度事業計画(案)

施設・事業所名 ウエルサポート和光

実施する福祉サービスなど

福祉サービス事業	利用定員	実利用目標 (年間述人数)	年間の事業 実施予定日	一日平均の 利用 B/C	利用率目標 D/A
	A	B	C	D	E
就労継続 B 型支援	20名	6,187名	269日	23名	115%
就労移行支援	15名	2,690名	269日	10名	66%
就労定着支援	名	名	269日		%
地域活動支援センター	15名	2,336名	292日	8名	53%

職員体制(2020年4月1日)

職 種	員 数	区 分				常勤換 算後の 職員数	摘 要
		常 勤		非 常 勤			
		専従	兼任	専従	兼任		
管理者	1		1			0.5	
サービス管理責任者	1	1				1	
医師							
支援員	13	10	1	3		11.6	
看護師							
栄養士							
事務員等							
その他							
合 計	15	11	2	3		13.1	

重点推進目標(3点)

<p>○繋げる移行支援</p> <ul style="list-style-type: none"> 様々な障害、社会の多様なニーズを受け止め、臨機応変に支援を展開し各々の目標達成を図っていく。 障がい者就業・生活支援センターや市内各相談支援事業所、行政等との協力・連携を図り、新規利用の掘り起こしを図っていく。 就労定着支援は、就職者と企業の良好な関係構築が出来るよう働きかけていく。
<p>○作業工賃の安定</p> <ul style="list-style-type: none"> 利用される方々の多様なニーズを把握し、個々の特性を活かした生産活動内容の充実を図っていく。 利用者さんの適正に合う下請け作業の選定や誰もが取り組める施設外就労の方法を模索し安定した工賃を図っていく。
<p>○地域活動支援センターの今後の検討について</p> <ul style="list-style-type: none"> 地域活動支援センターの今後の在り方を模索。各関係機関との調整。利用者の引継ぎを丁寧に。

資金収支予算

事業活動収入 (千円)		事業活動支出 (千円)	
介護保険事業収入		人件費支出	53,000
就労支援事業収入	8,000	事業費支出	6,500
障害福祉サービス等事業収入	70,500	事務費支出	7,900
公益事業収入		就労支援事業支出	8,000
経常経費寄附金収入		支払利息支出	
受取利息配当金収入		その他の支出	
その他の収入	200		
事業活動収入計 A	78,700	事業活動支出計 B	75,400

事業活動収支差額 C=A-B	3,300
----------------	-------

設備資金借入金元金償還 D	0
---------------	---

退職給付引当資産支出 E	1,100
--------------	-------

積立資産支出 F	
----------	--

資金残高 G=C-D-E-F	2,200
----------------	-------

施設整備計画

○	【予定額】	千円
○	【予定額】	千円

設備整備計画(車輛更新含む)

○地域活動支援センターのエアコン設置	【予定額】	2,400千円
OHANAZONO PLACE 2階の冷暖房設置	【予定額】	300千円

支援計画

□ 日中活動支援

【就労移行】

様々な障がいや、生きづらさを抱える方々に支援を提案提供し、繋げていく。

就労支援が目的ではあるが、様々な課題と一緒に乗り越え、暮らす・働くを実現していく。

【就労定着】

利用者と企業の良好な関係を構築する。

3年（契約期間）を目途に、支援者がフェードアウトできる環境を目指し調整を図っていく。

【就労継続B型】

工賃安定を目指しながら、提供している作業内容（下請け・施設外就労）を常に検証していく。

利用者さん個々の目標を大切に、きめ細やかな支援の充実を図っていく。

年4回の個別面談を実施していく。

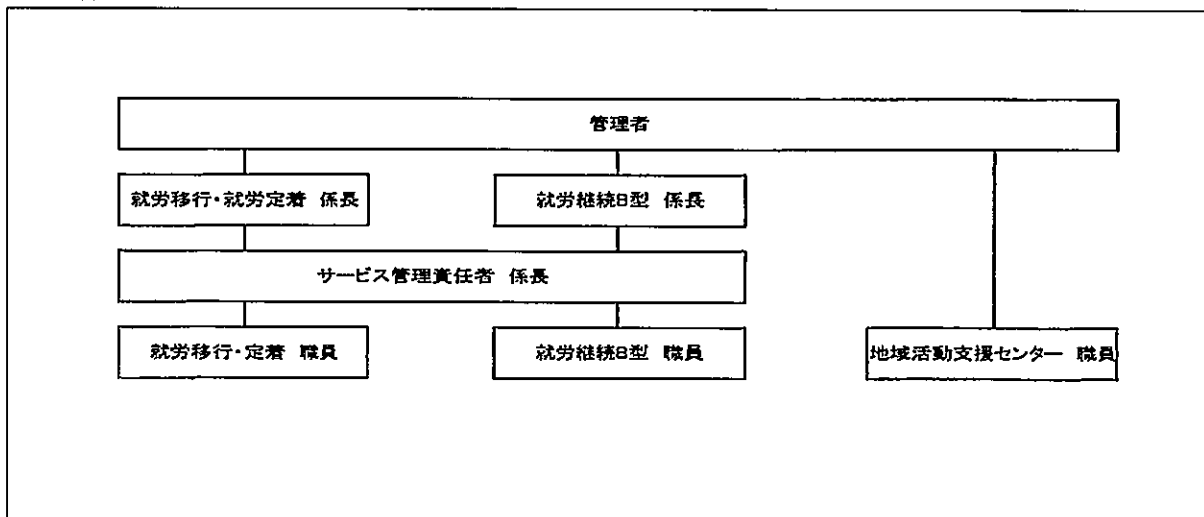
【地域活動支援センター】

利用者さんの多様なニーズに応えるプログラムを取り入れていく。

利用者さん増に繋がるよう小樽市内の相談支援事業所等に情報発信を行っていく。

- 日常生活支援・ご家庭、相談支援事業所等と連携しながら、適切な支援を行っていく。
- 居住環境整備・ご家庭、相談支援事業所等と連携しながら、適切な支援を行っていく。
- 保健医療・ご家庭、相談支援事業所等と連携しながら、適切な支援を行っていく。
- 社会生活支援・ご家庭、相談支援事業所等と連携しながら、適切な支援を行っていく。
- 地域生活支援・ご家庭、相談支援事業所等と連携しながら、適切な支援を行っていく。

支援体制図



主な行事実施計画

行事名	実施日	摘要
春のレクリエーション大会	6月初旬	和光グループ全体で実施
和光フェスティバル	9月中旬	和光グループ全体で実施
一泊旅行（日帰り検討中）	夏～秋頃	事業所利用者で実施

会議・委員会等の開催計画

会議・委員会	実施日	摘要
就労移行・就労定着会議	月1回以上	移行配属職員
就労継続B型会議	月1回以上	継続配属職員
就労スタッフ会議	毎月1回定例	
地域活動支援センター会議	毎月1回定例	
虐待防止委員会	毎月1回定例	就労スタッフ会議、地域活動支援センター会議にて実施
リスクマネジメント委員会	毎月1回定例	就労スタッフ会議、地域活動支援センター会議にて実施
ケース会議	適時	各部署毎
個別支援計画策定会議	変更の都度、定期は3月・9月	移行は3か月毎
ウエル会議	毎月1回定例	地活職員、係長、施設長

研修計画(施設・事業所内研修)

研修名	実施日	摘要
法人職員研修会		全職員対象
内部研修(月間重点目標)	毎月1回	就労スタッフ会議、地域活動支援センター会議にて実施
法人新任職員研修		未定
法人3年目職員研修		未定
和光G全体研修	新春～春	全職員対象
和光G新任職員研修		未定
和光Gフォローアップ研修		未定

研修計画(外部研修)

研修名	実施日	摘要
全道施設長セミナー		
全道施設長研修会		
全国職員研究大会		
北海道知的障がい関係支援員研修I		
北海道知的障がい関係支援員研修II		
全道知的障がい関係職員研究大会		
後志知的障がい福祉協会職員研修会		
権利擁護セミナー		
セルフ協会主催研修会		
SW協会研修会		

権利擁護の推進方針

<ul style="list-style-type: none"> ○ 安心と笑顔支援マニュアルを確認し権利擁護の意識を高める。 ○ 意思決定支援の尊重。 ○ 利用者さんへの「さん付け」の徹底を図る。 ○ 権利擁護に関する研修会に積極的に参加又は研修実施。 ○ 虐待防止セルフチェック実施。

コミュニケーション面談実施計画

令和2年秋頃～翌年1月までに実施予定。

施設・事業所の構造

建 物	構 造	ウエルサポート和光本体施設 鉄筋コンクリート造2階建 2階部分 ○作業棟（ウエル就労） 軽量鉄鋼造合金メッキ鋼板ぶき2階建 ○ サテライト（花園事業所） 木造構造（2階建）※1階のみ使用
	延べ面積	○ウエルサポート和光本体施設 延べ床面積 400.449㎡ ○作業棟（ウエル就労） 延べ床面積 158.98㎡ 事務室 23.60㎡ ○ サテライト（花園事業所） 延べ床面積 67.9㎡
敷地面積		24,238.65㎡ （本体）

2020年度事業計画(案)

施設・事業所名 グループホーム支援センターにじ

実施する福祉サービスなど

福祉サービス事業	利用定員	実利用目標 (年間述べ人数)	年間の事業 実施予定日	一日平均の 利用 B/C	利用率目標 D/A
	A	B	C	D	E
共同生活援助事業	63名	22265名	365日	61	96%
	名	名	日		%
	名	名	日		%
	名	名	日		%

職員体制(2020年4月1日)

職 種	員 数	区 分				常勤換 算後の 職員数	摘 要
		常 勤		非常勤			
		専従	兼任	専従	兼任		
管理者	1		1			0.1	
サービス管理責任者	3		3			0.3	
世話人	18	4	6	8		11.9	
支援員	16	2	9	5		10.5	
看護師	1			1		0.1	
栄養士	0						
事務員等	0						
その他							
合 計	39	6	19	14			

重点推進目標(3点)

<p>○利用者の希望も考慮したサービス体系の整備。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・単身生活を希望する利用者の体験の場として、サテライト住居を整備しているが支援の充実を目指す。 GH ほーぶ・きららを主として、健康状態の変化により介護が必要になった利用者に対し介護的な支援を開始しているが支援者のスキルアップを図っていく。 ・財産の有効活用、及び、成年後見制度の活用。
<p>○地域生活者の個別支援の充実</p> <ul style="list-style-type: none"> ・利用者の重度化に伴う消防設備対応（スプリンクラー設置等） 対象ホーム → GHらいと ※令和元年度より、中古物件を探しているが条件が合わず、今後も継続実施 ・各ホームの住環境を維持するため、備品の老朽化や修繕を速やかに行う。 ※ボイラー・家電製品等、交換が必要な備品が各ホーム見られる。
<p>○重度・高齢化に伴う健康管理の充実を図る</p> <p>利用者の重度・高齢化に伴い、生活習慣病関係の通院が増加傾向にあり、健康管理・通院対応、服薬支援を適切に実施する。</p>

資金収支予算

事業活動収入 (千円)		事業活動支出 (千円)	
介護保険事業収入	0	人件費支出	96,000
就労支援事業収入	0	事業費支出	27,000
障害福祉サービス等事業収入	159,000	事務費支出	16,200
公益事業収入	0	就労支援事業支出	0
経常経費寄附金収入		支払利息支出	1,300
受取利息配当金収入		その他の支出	3
その他の収入	1,000		
事業活動収入計 A	160,000	事業活動支出計 B	140,503

事業活動収支差額 C=A-B	19,497
----------------	--------

設備資金借入金元金償還 D	12,040
---------------	--------

退職給付引当資産支出 E	2,100
--------------	-------

積立資産支出 F	0
----------	---

資金残高 G=C-D-E-F	5,357
----------------	-------

施設整備計画

○利用者の重度化に伴う消防設備対応（スプリンクラー設置等）1件	住居の移転	
	【予定額】	17,000千円
○各ホームの修繕・老朽化した備品購入		
	【予定額】	1000千円

設備整備計画(車輛更新含む)

○パソコン更新 2台		
	【予定額】	300千円
○事務所のエアコン設置		
	【予定額】	300千円

支援計画

□ 日常生活支援

(目標)

- ①基本的な生活習慣を確保し社会的に自立した生活ができる支援を提供する。
- ②安心した日常生活を過ごすことが出来るよう相談支援を提供する。
- ③家事・介護等については、利用者の心身の状況に応じて利用者の自立の支援と日常生活の充実に資するよう適切に行うものとする。

(主な取り組み)

利用者の状態・特性に応じた支援

身体介助 買い物引率 買い物訓練 外出引率 外出訓練 ガイドヘルパー手配
金銭取扱のアドバイス・ 金銭使用状況のチェック 生活経費の情報提供。

(具体的な生活)

食事

個別の利用者支援では看護師・栄養士も参加した定例のケース会議を実施
生活習慣病対策にも力を入れた食事の提供

相談業務

対人関係上のトラブル、健康管理、地域生活での困り事等に関する各種相談には迅速に対応
特に、困り事は早期解決にポイントを置く

余暇支援

全体行事として、交流会を年1回実施。
余暇活動の機会を広げるためガイドヘルパーを申請・手配し個別の要望に対応
旅行・コンサート・スポーツ観戦。買い物・帰省時の引率など
一般就労者むけの一泊旅行を継続実施。

□ 居住環境整備

(目標) 利用者の重度化に伴う消防設備対応 1件 (スプリンクラーの設置義務等)による住居の
移転中古物件を購入しスプリンクラーの設置を含む修繕を実施。
健康増進法の一部改正に伴う受動喫煙防止対策の対応を進める。

□ 保健医療

(目標) 日常的な健康維持に配慮し、体力の維持・向上をはかるための支援を提供する。
健康に対する知識を獲得し、自らの健康を守ることの大切さを自覚出来る支援を提供する。

(主な取り組み)

看護師については和光学園と連携。
健康診断・各種検診の手配・実施 小樽市の制度等を利用者に周知し実施。大腸癌検診も追加
バイタルチェック・体重測定を習慣化しデータ化、看護師が健康チェックを実施
感染症対策 インフルエンザ予防接種の手配・実施を支援 消毒グッズの配置。

(具体的な提供内容)

健康管理

嘱託医による検診による診察・疾病予防健康管理を行う。服薬管理、通院治療、常時の服薬
介助及び個別疾患に応じた通院治療への支援を行う。
通院引率。投薬管理の実施。各グループホームの世話人と連携を取り実施 入院時には安心
した入院生活を送ってもらうため巡回し、適宜迅速な支援を行う。
感染症対策 各グループホーム毎に消毒液やマスクを準備する

□ 社会生活支援

(目標)

個別的なコミュニケーション手段を工夫し、自己管理が可能な力を確保出来るような支援を提供する。

日常の社会生活が個々人の希望が尊重されたものとなるような個別的支援を提供する。

障害の重たい方への対応

休日の余暇活動を

(主な取り組み)

日常・社会生活上の支援

本人の希望を尊重した支援計画に基づく地域生活支援を提供する。

利用者・家族との連携を深める為、交流の機会を大切にす。

一般就労者の生活面の状況について、事業所訪問を行い、協力依頼を行う。

各種社会サービスの利用が円滑に行われるよう申請書類作成の補助・代行・申請時の同行を行う

□ 地域生活支援

(目標)

地域生活をする利用者が安心して生き生きと毎日の生活を送ることができるサービスを提供する。

(主な取り組み)

夜間緊急時の連絡体制を整備、職員が交代で携帯電話を所持し利用者からのSOSに備える。

グループホーム行事、町内会行事の参加、利用者研修会への参加。

(支援の内容)

共同生活住居における地域生活支援

バックアップ施設(和光学園)、寮支援員と連携し日常生活のサービスを提供する

* 金銭管理・買い物・公共機関及び公共交通機関の利用等、個人の能力を伸ばす為マンツーマンでの実地指導等の支援を実施。

地域での支援体制確立のための基盤整備

* 毎月1回定期的なグループカウンセリングの開催

* 研修参加において他事業所の支援者との交流や支援技術の学習の機会を提供し寮支援員のスキルアップを図る

相談支援事業

利用者の日々の不安を解消するために、本人達からの依頼があった場合には極力その場で相談を受ける。又、日々の状況を見守りする中で本人が困っているような時はさりげない会話の中から不安の相談にのるなど、随時、状況の把握に努め必要に応じて相談に対応。

□ 就労者支援

(目標)

地域生活をする利用者が安心して働ける生活場面の設定

(主な取り組み)

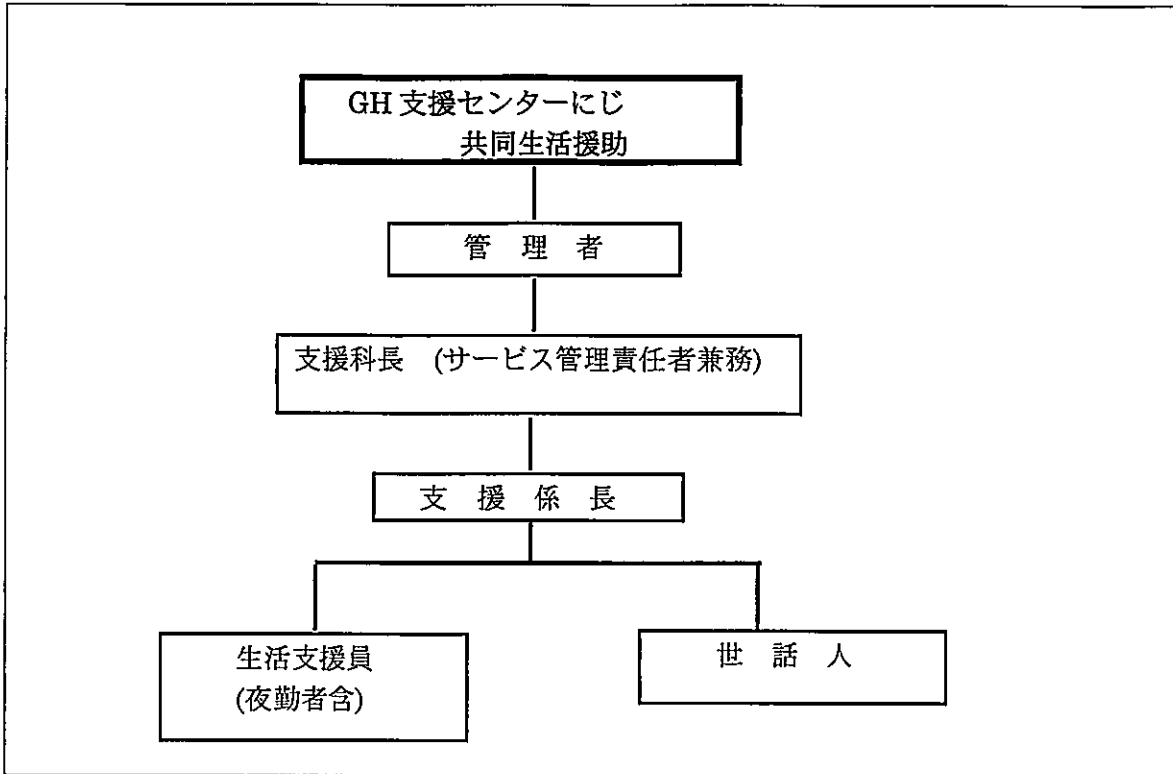
就労者の支援については、ウエルサポート和光と連携し、側面から支援を実施

すでに就労している方については、仕事が継続できるようにじが主体となりアドバイスや環境整備を行う。

(支援の内容)

社会手続き・金銭管理・健康管理・通院・買い物・メンタルケア等に関する相談支援、買い物・通院同行支援、職場との調整等のサポート

支援体制図



主な行事実施計画

行事名	実施日	摘要
春のレクリエーション大会	6月初旬	和光グループ全体で実施
和光フェスティバル	9月中旬	和光グループ全体で実施
一泊旅行	夏～秋頃	一般就労者対象で実施
全体交流会		にじ行事
各グループホーム行事		年2回

令和2年度の会議・委員会等の開催計画

会議・委員会	実施日	摘要
和光グループ経営会議	毎月第2、4月曜	和光グループ各施設長、部長職参加対象
和光グループ日中活動再編委員会	毎月1回	和光グループ関係施設長
和光グループ運営会議	毎月2回	和光グループ各事業所科長職
にじ会議	毎月1回	全職員 (寮支援員は除く)
グループカウンセリング	毎月1回	全職員
個別支援計画策定会議	9月 3月	全職員 (寮支援員は除く)
個別支援計画関係者会議	随時	全職員 (寮支援員は除く)
虐待防止委員会		にじ会議の中で実施
リスクマネジメント委員会	毎月第4水曜日	にじ会議の中で実施
ケース会議	毎月第4水曜日	にじ会議の中で実施

令和2年度の研修計画(施設・事業所内研修)

研修名	実施日	摘要
法人職員研修会		全職員対象
内部研修(月間重点目標)	毎月1回	にじ定例会議にて実施
法人新任職員研修		未定
法人3年目職員研修		未定
和光G新春研修		全職員対象
和光G新任職員研修		未定
和光Gフォローアップ研修		未定

令和2年度の研修計画(外部研修)

研修名	実施日	摘要
全国知的障害者施設長研修		
全道施設長セミナー		
全道グループホームスタッフ研修会		
虐待防止・権利擁護セミナー		
全国グループホームスタッフ研修会		
全道グループホーム新任職員研修		
幹部職員研修		
グループホーム学会研修		

権利擁護の推進方針

法人共通の「安心と笑顔支援マニュアル」に基づき、虐待防止への継続した取組及び権利擁護の推進を図る。

呼称(さんづけ)の徹底への取組継続実施。

内部研修会の開催。

虐待防止チェックリストの実施。

外部研修会への参加等

コミュニケーション面談実施計画

全職員と個別に面談を実施し仕事への思い、提案、要望等確認を行い働く意欲の向上、円滑なコミュニケーションが行える職場を目指し実施する。

実施時期 令和2年1～2月

対象職員 グループホーム支援センターにじ 全職員

施設・事業所の構造

建 物	構 造	木造 地上2階建て
	延べ面積	延べ床面積 140.77㎡
敷地面積		24,238.65㎡

2020年度事業計画(案)

施設・事業所名 小樽市さくら学園

実施する福祉サービスなど

福祉サービス事業	利用定員 A	一日平均の 利用者数 B	年間の事業 実施予定日 C	実利用目標 (年間述人 数) D	利用率目標 (D/A×C) E
児童発達支援センター (障害児通所支援)	28名	22名	246日	5412名	80%
// (保育所等訪問支援)	名	0.8名	180日	180名	%
障害児相談支援	上限60名	名	246日	300名	

職員体制(4月1日)

職 種	員 数	区 分				常勤換 算後の 職員数	摘 要
		常 勤		非常勤			
		専従	兼任	専従	兼任		
管理者	1		1			0.8	
サービス管理責任者	1		1			1.0	
児童指導員	2	2				2.0	
保育士	7	5		2		6.4	
保育補助員	1			1		0.6	
訪問支援員	2	1	1			1.2	
相談支援専門員	1	1			1	1	
事務員等	1			1		0.7	
その他	4			4		2.8	その他
合 計	20					16.5	

重点推進目標(3点)

療育支援(児童発達支援)の機能を強化充実させる

- 1 「障害児」ではなく、一人の子ども(人間)としての存在であるということを中心に、一人一人の子どもがいる場所(家庭・保育所その他の地域)を中心に、その状況にあった質の高い支援の提供に努める。
- 2 一人一人の子どもが見通しを持って意欲的・自立的に期待感を持って「遊び」や「活動」や「生活」に取り組む療育とそれをサポートする構造化(物理的構造化・視覚的構造化)をベースに、個々の特性や個性に応じた柔軟な支援を行う。

療育支援の充実のために職員の資質の向上を図る

- 1 児童発達支援センターの機能として求められる「障がい種別」を問わず、地域に暮らす様々な障がいや困り感のある子どもとその家族に適切な支援が提供できるよう、多様な障がいについての学習・研鑽を重ね、療育及び支援技術の向上に努める。
- 2 障害当事者や家族の心理等、学習や実際の支援、親の会などを通じて学び、子どもや家族の気持ちに共感できる支援者の育成を図る。
- 3 障害児とその家族を思いやり大切にするように、職員同士も互いが尊敬し、高め会える人間関係と職場環境を整備していく

地域支援機能の強化

- 1 地域の中核的な役割を期待されている児童発達支援センターとしての機能を向上させるため、障害児相談支援事業・保育所等訪問支援事業の充実を図る。
- 2 小樽市子ども発達支援センターとの連携強化と役割分担などの検討や、小樽市障がい児・者支援協議会への参加を通じて、小樽市の児童発達支援のネットワークを強化する一翼を担う。

平成32年度からの小樽市との指定管理（さくら学園の業務受託契約の更新）に向けた体制の検討と小樽市との協議

- 1 指定管理の契約期間を5年から3年に短縮し、社会情勢の変化に合わせた予算の見直し等に柔軟に対応できる体制を作る。
- 2 通所の定員見直し（定員増）とそれにとまなう職員の増配、障害児相談支援事業の業務の拡大に対応するための相談支援専門員の増配に向けて小樽市との協議を進め、職員体制の充実を図る。

資金収支予算

事業活動収入 (千円)		事業活動支出 (千円)	
介護保険事業収入		人件費支出	63,330.
就労支援事業収入		事業費支出	7,628
障害福祉サービス等事業収入	82,232	事務費支出	9,903
公益事業収入		就労支援事業支出	
経常経費寄附金収入		支払利息支出	
受取利息配当金収入		その他の支出	1,200
その他の収入	1,500		
事業活動収入計 A	83,732	事業活動支出計 B	82,061

事業活動収支差額 C=A-B	1,671
----------------	-------

設備資金借入金元金償還 D	
---------------	--

退職給付引当資産支出 E	1,371
--------------	-------

積立資産支出 F	
----------	--

資金残高 G=C-D-E-F	300
----------------	-----

施設整備計画

○	【予定額】	千円
○	【予定額】	千円

設備整備計画(車輛更新含む)

○	【予定額】	千円
○	【予定額】	千円

支援計画

(運営の基本方針)

- ① 児童発達支援センター小樽市さくら学園の運営にあたっては、児童福祉法、障害者総合支援法、小樽市さくら学園条例その他の関係法令、小樽市さくら学園業務協定書の各条項を遵守します。
- ② 当法人の基本理念にあるノーマライゼーション社会の実現を目指し、児童福祉の向上に努めます。
- ③ 児童発達支援センターの機能として求められる、「障害種別を問わず、地域に暮らす様々な障がいや困り感のある子どもとその家族に適切な支援が提供できるよう、多様な障がいについての学習・研鑽を重ね、療育及び支援技術の向上に努めていきます。
- ④ 他の関係機関との連携を強化しながら、地域の障がい児や様々な困り感を抱える子どもとその家庭を支えるために、小樽市における中核的な役割を果たせるよう機能の強化に努めます。
- ⑤ 児童福祉施設である小樽市さくら学園の運営により幼児期から成人期までの一貫・継続した障がい児・者福祉に取り組み、利用する一人一人の地域住民としての選択と決定に基づく人生設計を支援し、生涯に渡る安心感と安定感のある豊かな生活を提供するために、法人の機能を有機的に且つ発展的に活用した事業展開を目指します。
- ⑥ さくら学園の事業の中心となる週5日の通園による「児童発達支援事業」(障害児通所支援)の充実を図ります。
同時に、地域の保育所・幼稚園等に通う障害児や困り感のある子どもについての専門的な視点からの指導・助言等を行う「保育所等訪問支援事業」(障害児通所支援)と、障害や困り感を持つお子さんの相談全般から、障害児通所支援利用のための障害児支援利用計画案及び計画の作成他を担う「障害児相談支援事業」の2つの事業(地域支援部門)の充実を図り、地域における児童発達支援及び子どもと家族を中心とした家族支援・地域支援の機能を高めていきます。

(療育及び支援の方針)

- ① 「障害児」ではなく、一人の子ども(人間)としての存在であるということを基本に、一人一人の子どもがいる場所(家庭・保育所その他の地域)を中心に、その状況にあった質の高い支援(通園による療育支援・児童相談支援・保育所等訪問支援)の提供に努めます。
- ② 一人一人の子どもが見通しを持って意欲的・自立的に期待感を持って「遊び」や「活動」や「生活」に取り組む療育とそれをサポートする構造化(物理的構造化・視覚的構造化)に努めます。
- ③ 障害のある子を産み育てる悲しみや苦しみは若い保護者にとって生やさしいものではなく、若い保護者の丁寧で温かな心のケアに努めます。
- ④ 子どもの持っている「障がい」は、一生涯の発達障害であり、親子関係も一生涯ですので保護者の成長

を支援します。

- ⑤ 子どもを真ん中に、家庭と園との信頼・協力・補完関係を大切に、子どもの療育を通して家族支援に努めます。
- ⑥ 小樽圏域や後志圏域の関係機関と連携し、子どもの療育と保護者の支援に努めます。

<児童発達支援事業>

療育・支援にあたっては保護者と一緒に、子ども一人一人の障害特性や発達段階や個性に合わせた「児童発達支援計画」を作成し、保護者と連携して一緒に取り組みます。

- ① 母子通園クラスと単身通園2クラスを編成します。
- ② 母子通園クラスは、おおむね3歳以下の子どもを対象に、母子一緒に療育を受けることで、母親が子育ての手応えをつかみ、安心して具体的に子育てが出来るように支援します。
- ③ 母子通園クラスの療育時間は、9:30～13:30とします。
単身通園クラスは、おおむね4歳以上の子どもを対象に、子ども一人で通園し個別・集団療育を通して生活能力やコミュニケーション能力、社会性、運動発達を育て、次のステップ(保育園・幼稚園・学校)への移行を促します。
- ④ 単身通園の療育時間は、原則9:30～14:30とします。
- ⑤ その他、保護者との利用契約に基づき、所定のサービスを提供します。

通園療育支援の1日の流れ

8:00~8:15	朝の打合せ（園児の出欠確認、行事や各クラス活動内容の確認・連絡事項伝達など）		
8:20~9:45 (1便・2便あり)	送迎用車両（2台）出発 添乗職員は基本1名であるが、園児の状態等により対応する 残りの職員は療育準備や記録などにあたる		
	1便で園に着いた子達から持ち物の整理、着替え、排泄など 自由遊びをしながら2便の子たちを待つ（ホールで対応）		
	さくらんぼ（母子）	ちゅうりっぷ（単身）	ひまわり（単身）
10:00~	朝の会	朝の会	朝の会
	水分補給	水分補給	水分補給
10:30~	園内外での遊び（活動内容により、クラス別、合同など）		
11:20~	給食準備 手洗い、排泄	給食準備 手洗い、排泄	給食準備 手洗い、排泄
11:30	給食 はみがき 自由遊び	給食 はみがき	給食 はみがき
13:00	後片づけ	自由あそび (職員は保護者への連絡ノート記入) おやつ 自由あそびなど	
13:00	着替え、帰りの準備 帰りの会		
13:30	降園		
14:30	送迎車1 添乗 送迎車2 添乗 片づけ	着替え、帰りの準備 帰りの会 降園	
		送迎車1 添乗 送迎車2 添乗 後片づけ	
15:30	記録、打合せなど		
16:30 ~17:00	1日の各クラスの振り返り、連絡事項		

※ 預かり対応 母子クラス 13:30~17:00
単身クラス 14:30~17:00

<地域支援部門>

1 児童相談支援事業（障害児相談支援事業）

事業の方針

- ① 心身の発達において特別な配慮が必要と思われる児童とその保護者等に対し、児童の成長に関する相談を通し、適切な対応や必要な支援につなげることで、心配や不安の軽減を図り、児童と家族等の良好な関係性や子育てへの自信等を促します。
- ② お子さん一人一人のその人らしい生活と、その質の向上にむけてお子さんの思いを代弁し、成長しようとする力を支えるよう、相談を通して支援を行います。
- ③ 専門職としての倫理観を持ち、お子さんを取り巻く社会環境の改善に貢献します。

事業内容

- ① 障害や困り感を持つお子さんの生活相談（食事・排泄・コミュニケーション・遊び等）
- ② 障害児通所支援利用のための障害児支援利用計画案及び計画の作成
- ③ 福祉サービス利用開始後のモニタリング
*福祉サービス・・・児童発達支援事業・放課後等デイサービス事業・日中一時支援事業他の利用に関する相談
- ④ その他福祉サービス利用に関する相談（児童の相談だけでなく、保護者自身の悩み、家族支援等も含めた相談体制を構築します）

2 保育所等訪問支援事業

事業の方針

- ① 心身の発達において特別な配慮が必要な児童やその保護者等が、集団生活になれることができ、また自発的な生活を送ることができるよう支援します。
- ② 障害や困り感を持つお子さん達の集団における生活で、本人がもつ力を引き出せるよう、保護者・施設職員と共にお子さんの状況を確認しながら支援します。
- ③ 幼児期、学童期に身につけておくべき生活力、社会性を、集団の中で獲得できるようお手伝いし、将来に亘り可能性豊かな生活の礎となるような支援をめざします。

事業の内容

集団生活におけるお子さんの様子について、保護者等からの要望に応じて訪問支援員が要望された施設へ行き、対象児童の集団生活での状況を確認し、担任の先生等も交えて指導・助言等を行い、集団生活に適應できるよう支援します。

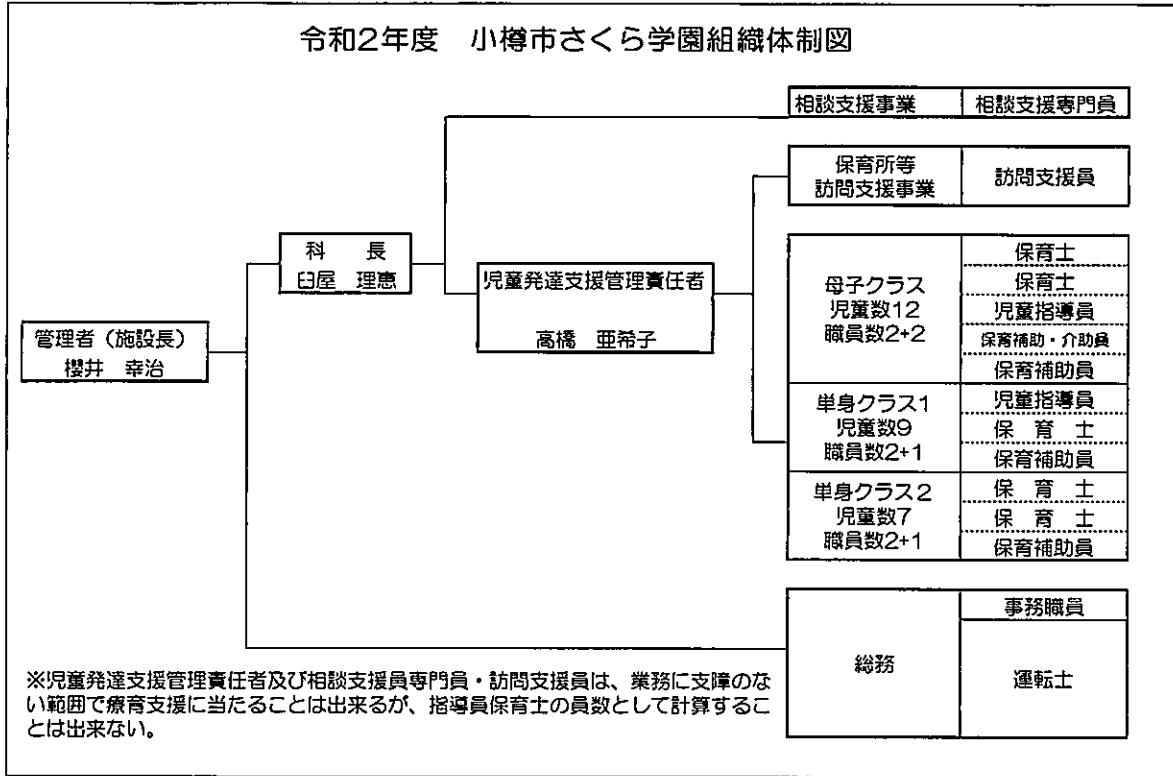
① 事業の流れ

障害児通所支援受給者証（保育所等訪問支援）の支給決定を受けた児童の保護者等からの要望に応じて、保護者等及び訪問先の施設との調整ができた後、訪問支援員が対象施設へ訪問します。

対象施設では、対象児童の集団での状況、友達との関係、保護者等の気になること、施設での日常の様子等を観察し、施設の職員に対して児童が集団生活に適應するための相談・専門的な支援を行います。

集団生活内での児童の状況、友達の交流の状況等を確認し、保護者、施設内での児童の担任等と話をし、今後の療育内容、指導方法等について話し合いを行います。

支援体制図



主な行事実施計画

4月6日	始業式	8月7日	EIL沼遠足	12月12日 19日	お餅つき会 クリスマス会
5月29日	水族館遠足	9月27日	運動会	1月	
6月19日	動物園遠足	10月2日	秋の遠足	2月3日	節分
7月17日	豊平川ウォーク ガーデン遠足	11月15日	お祭り会	3月12日 21・26日	卒園を祝う会 卒園・終了式

これらの他に内科健診、歯科検診を実施します。

会議・委員会等の開催計画

会議・委員会	実施日	摘 要
職員会議	毎月第2・第4木曜日	全職員参加対象
責任者会議	毎月第2・第4木曜日	施設長・科長・児童発達支援管理責任者、各責任者
給食会議	毎月第4木曜日職員会議	全職員
衛生会議	毎月第4木曜日職員会議	全職員
リスクマネジメント会議	毎月第4木曜日職員会議	全職員
ケース会議	毎月第2・第4木曜日職員会議時	全職員
児童発達支援計画作成会議	随時	職員会議と同時開催
防災会議	随時	施設長、科長、児童発達支援管理責任者

研修計画(施設・事業所内研修)

開催時期	対象職員	研修内容
4月	全職員	家族と私たち職員の信頼・協力関係について
5月	新任職員	法人全体の新任職員研修
7月	経験年数6年目の職員	法人内6年目職員研修～中堅職員としての資質の向上を目指し、先進的な取り組みの視察研修等の実施
10月	経験年数3年目の職員	法人内3年目職員研修～新任職員研修チャレンジシートを用いた振り返り、先輩職員からの学び
毎月1回	全職員	療育の羅針盤（さくら学園療育の指針となるもの）の読み合わせと学習
4～9月	保育士（1名）	法人内自閉症研究会
10～3月	保育士（1名）	法人内自閉症研究会
11月	法人職員研修	事例発表（検討）と権利擁護について
随時	全職員	管理者による全職員のコミュニケーション面談（年2回）
随時	児童指導員・保育士	児童の発達検査（PEP）の学習と実践研修
随時	全職員	派遣研修の伝達研修の実施
月2回	全職員	ケース会議による通園児童の情報交換と療育支援についての検討など

研修計画(外部研修)

月日	研修名	主催	開催地	出席者
4月	後志知的障がい福祉協会定期総会及び施設長研修	後志知的障がい福祉協会	小樽市	櫻井
5月	全道施設長セミナー	北海道的障がい福祉協会	札幌市	櫻井
5～9月	法人内自閉症研究会（5回実施）	社会福祉法人 後志報恩会	法人	保育士
未定	普通救命法研修	小樽市消防署	小樽	11名
9月	児童発達支援センターつくしんぼ学級職員交換研修	社会福祉法人 侑愛会	北斗市	伊藤
随時	ふくしいどばたかいぎ	小樽市障がい児・者支援協議会	小樽	臼屋
未定	虐待防止研修会	北海道社会福祉士会	札幌市	保育士
未定	児童発達支援部会研修会	北海道知的障がい福祉協会発達支援部会	未定	指導員
10～3月	法人内自閉症研究会	社会福祉法人 後志報恩会	法人	保育士
10月頃	言語障がい児関係職員研修	北海道社会福祉協議会	札幌市	保育士
未定	相談支援関係研修		未定	臼屋
未定	全道知的障がい関係職員研究大会	北海道知的障がい福祉協会	札幌市	指導員・保育士

未定	児童発達支援基礎研修	北海道通園ゆかり連絡協議会	北広島	保育士
未定	虐待防止関係研修	たねっとフォーラム開催事務局		保育士
未定	法人新任職員フォローアップ研修	後志報恩会	未定	新任職員
年 4 回 程 度	小樽市発達支援関係職員学習会	小樽市発達支援関係職員学習会	小樽	指導員・保育士他

権利擁護の推進方針

<p>安心と笑顔支援マニュアルに基づき、虐待防止への継続した取組及び権利擁護の推進を図る。</p> <p>主な取組内容</p> <p>年齢にふさわしい呼称（くん・ちゃん・さんづけ）の徹底への取組継続実施。</p> <p>毎月定例での虐待防止委員会の開催。</p> <p>内部研修会の開催。</p> <p>虐待防止チェックリストの実施。</p> <p>外部研修会への参加等</p>

コミュニケーション面談実施計画

<p>職員一人一人の思いをしっかりと受け止め、運営に活かすと共に、風通しの良い快適な職場環境を作ることを目標として、年間2回の全職員へのコミュニケーション面談の実施を行う</p> <p>実施時期 1回目：5～6月 2回目：11～12月</p> <p>対 象 全職員</p> <p>実施方法 1回30分～1時間程度で設定する</p>

施設・事業所の構造

(1) 施設構造・面積

建 物	構 造	鉄筋コンクリート造陸屋根平屋建
	延べ面積	649.97㎡
敷地面積	2,886㎡	

2020 年度事業計画(案)

施設・事業所名 小樽地域障がい者相談支援センターさぼーとひろば

実施する福祉サービスなど

福祉サービス事業		給付対象 人数 A	実利用目標 (年間延人数) B	年間の事業 実施予定日 C	月平均の 利用数 B/12 か月	1 職員あたり平均 D/職員数 E
特定相談	利用支援	314 人	224 人	289 日	18.6 人	3.1 人
	継続支援		780 人		65 人	10.8 人
児童相談	利用支援	18 人	30 人		2.5 人	0.4 人
	継続支援		32 人		2.6 人	0.4 人
地域相談	利用支援	0 人	0 人		0 人	0 人
	継続支援		0 人		0 人	0 人
基本相談(登録外)			1584 人		132 人	22 人
合計		332 人	2650 人	289 日	220.7 人	36.7 人

【実施事業】

- 一般相談支援(地域定着支援/地域移行支援)～北海道委託
- 特定相談支援/障害児相談支援/委託相談支援～小樽市委託
- 小樽市虐待防止センター時間外受付～小樽市委託
- 広域相談支援体制整備事業～相談支援センターにきと共同

【加算体制整備】

- 行動障害支援体制加算/精神障害者支援体制加算/要医療児者支援体制加算

職員体制(2020 年 4 月 1 日)

職 種	員 数	区 分				常勤換 算後の 職員数	摘 要
		常 勤		非常勤			
		専従	兼任	専従	兼任		
管理者	1					1	
係長 相談支援専門員	1		1			1	一般/特定/障害児
相談支援専門員	4	3		1		4	一般/特定/障害児
合 計	6	3	1	1		5	

重点推進目標(3 点)

<p>○支援姿勢「未来志向の応援(支援)をさせていただきます。」</p> <ul style="list-style-type: none"> ・相談者の個人史をあるがままに受容、共感します。 ・丁寧なアセスメントを基に未来に希望が感じられる取り組みの提案に努めます。 ・相談支援事業所の専門性を活かして個別の支援を展開します。
<p>○支援スキルの向上「相談支援技術の向上と相談支援機能の充実」</p> <ul style="list-style-type: none"> ・相談支援専門員個々の経験と実績に加え、多様な相談ニーズに対応するため、常に新たな情報を収集し様々な変化を敏感にとらえ個別の支援に活かしていきます。 ・相談支援専門員個々の支援力向上を「測り「チームでの支援」に活かしていく。 ・「良い支援」「考えさせられる支援」等々を通して意見交流を図る。

○地域全体で支える体制を充実強化「効果的な相談支援を図るために関係機関との協働・連携」

- ・相談支援の専門機関として連携・協働により小樽市の相談支援体制として地域の福祉ネットワークの充実強化に取り組みます。
- ・個別な支援を通して把握される地域的な課題を抽出し、地域障がい児者支援協議会等を通して発信し、住みやすい地域づくりに寄与する。。
- ・地域づくりコーディネーターの役割として後志全域において暮らしやすい地域づくりに貢献いたします。

資金収支予算

事業活動収入 (千円)		事業活動支出 (千円)	
介護保険事業収入		人件費支出	29,500,000
就労支援事業収入	0	事業費支出	800,000
障害福祉サービス等事業収入	21,000,000	事務費支出	3,000,000
公益事業収入	9,150,000	就労支援事業支出	0
経常経費寄附金収入	0	支払利息支出	0
受取利息配当金収入	0	その他の支出	0
その他の収入	3,700,000		
事業活動収入計 A	33,850,000	事業活動支出計 B	33,300,000

事業活動収支差額 C=A-B	550,000
----------------	---------

設備資金借入金元金償還 D	0
---------------	---

退職給付引当資産支出 E	550,000
--------------	---------

積立資産支出 F	0
----------	---

資金残高 G=C-D-E-F	0
----------------	---

施設整備計画

○	【予定額】	千円
○	【予定額】	千円

設備整備計画(車輛更新含む)

○パソコン入れ替え 3台	【予定額】	450千円
○	【予定額】	千円

支援計画

■体制

- ・管理者(兼任1名)を配置

兼務⇒相談支援専門員、就業・生活支援センター所長、広域相談支援体制整備事業(地域づくりコーディネーター)、障がい者支援施設副施設長

- ・係長/相談専門員(1名)を配置
- ・相談支援専門員(4名)を配置

■1.相談支援の実施

(1)相談・支援の実施

- 障がい児・者及び家族等の他、地域の関係各所からの問い合わせに始まり、相談や支援要請に応じます。
- 地域生活における日常生活上の多様な困り事や個別的な事情により生じている問題や課題について、統制された情緒関与及び非審判的態度で傾聴及び受容する姿勢で相談援助を行います。
- 大切な個人の情報やプライバシーを守り相談することへの安心感を保障し、相談者の自己選択・意思決定を尊重する中で未来志向の相談支援を展開します。
- 本人中心支援に基づき、多様な相談ニーズに応じた地域の社会資源の活用の助言・提案及びその他の援助を行う。相談内容に応じ、特定相談支援・一般相談支援・障がい児相談支援を実施します。

(2)基本相談支援の強化

- 新規相談の要請への対応として基本的には断ることなく一時相談を受ける姿勢を整える。
- 相談者の生活上の困り感に応じ丁寧なアセスメントを基に相談支援を受けサービスの活用を通して困り感を解消あるいは軽減できるように勤めていきます。
- 地域の基幹相談支援センター、同居する就業・生活支援センタースタッフからの要請の他、圏域の内外の関係諸機関からの要請にも可能な限り答えていくよう務める。(地域包括支援センター、小樽市生活支援課、医療機関、ハローワーク等)。一方、混み合っ不自由をおかけする場合等所内事情が影響する場合には相談当事者の意向を伺い、必要に応じ基幹相談支援センターを交え他の相談支援機関の協力を得る事も可能としておく。(逆の場合は地域の要請に応える)。
- 丁寧なアセスメントを行うために、日常生活や社会生活全般における困難さの背後にある人生(生き方)にも視点を置き、相談支援を展開することを心がける。

(3)計画相談支援の強化

- サービス等利用計画作成スキルの向上
- 専門生と実用性のバランス感覚を研ぎ澄まして作成。
- 外部研修のみならず所内研修でも事例を通した学びを日々深めていく。

(4)多様な課題に対応

- 研修機会の充実
 - ・強度行動障害支援者研修
 - ・精神障害者地域移行支援研修
 - ・主任相談支援専門員養成研修
- 地域情報の収集と有効活用

■2.地域の支援体制の充実強化

- ・地域支援協議会

小樽市障がい児者支援協議会事業への運営協力

■3.地域連携

(1)地域課題の抽出と対応

(2)地域ネットワークの充実を図るために

- ・北海道知的障害施設協会相談支援部会事業を活かした取り組み
研修の機会/道内施設関連情報の活用/調査の傾向把握
- ・広域相談支援体制整備事業の実施

広域相談支援事業は、「地域づくりコーディネーター」として後志圏域の地域特性に沿って各地域（市町村単位/広域協議会単位）と連携して支援体制を整備するために「北海道障がい者及び障がい児の権利擁護並びに障がい者及び障がい児が暮らしやすい地域づくりの推進に関する条例」（略称：北海道障がい者条例）に基づき配置されている事業です。

令和2年度は後志報恩会単独で事業委託契約を結びさぼーとひろば&にき2事業所で共同して取り組む

①体制 1名配置（管理者が兼務）

②事業活動

夏季事業の推進に伴う補助的な役割を果たす。

- ・対象エリア：後志圏域全域
- ・支援協議会関係

地域協議会の活性化と機能充実強化

地域生活支援拠点整備の推進

権利擁護の促進

子ども支援の充実促進

- ・市町村連携

市町村福祉担当課との連携強化

「障害福祉計画から見る現状と課題」

「官民一体となって誰もが安心して住みやすいまちづくり」の推進

- ・地域づくり委員会

地域での暮らしを支える支援資源の充実

- ・移動・居宅サービス・居住サービス・就労等
- ・人材育成：後志圏域/道央圏域/北海道域と対象を広げながら推進
サービス提供従事者向け⇒「初任者研修」「フォローアップ研修」講師&ファシリテーター
サービス管理責任者向け⇒「サービス管理責任者/児童発達支援管理責任者養成研修」講師&ファシリテーター
相談支援従事者向け⇒「相談支援従事者（基礎研修/更新研修）養成研修」講師&ファシリテーター

③地域づくりコーディネーターのその他の任務

連絡会議

相談支援従事者養成研修スタッフ

北海道障害児者自立支援協議会地域づくり委員会

支援体制図

■事業範囲 一般相談支援（地域定着支援/地域移行支援）・特定相談支援・障害児相談支援・広域相談支援体制整備事業 管理者/地域づくりco/兼⇒就・生ひろば所長・和光学園副施設長	
係長/相談支援専門員	
相談支援専門員	相談支援専門員
相談支援専門員	相談支援専門員

会議・委員会等の開催計画

所内会議・委員会	実施日	摘要
HIROBA 運営会議	月例 翌月初め	管理者、科長、係長
HIROBA 全体会議	月例 翌月初め	ひろば・さぼーと全職員対象 ひろば・さぼーと両会議内容の報告 「事例検討委員会」「権利擁護委員会」「虐待防止委員会」報告 職員研修会
さぼーとひろば会議	月例 当月末	さぼーとひろば職員対象 支援状況の確認 「事例検討委員会」「権利擁護委員会」「虐待防止委員会」も同時開催
地域連携会議・委員会	実施日	摘要
小樽市障がい児者支援協議会全体会	年1回	係長
幹事会	各月	月例 係長、他スタッフ四半期ごと交代
就労支援部会	四半期毎	幹事会にて確認
子ども支援部会	隔月	幹事会にて確認
地域生活サポート部会	隔月	担当部会 年1回研修企画 係長、スタッフ2名
福祉いどばた部会	隔月	担当部会 年2回研修企画 係長、スタッフ1名
地域生活拠点整備協議会	各月	管理者(CO)・係長
要医療ケア児支援協議会	適宜	係長
小樽市障害者虐待防止・差別解消連携協議会	年1回	管理者・係長
消費者被害防止ネットワーク協議会	年1回	係長
小樽市社会福祉法人連携懇話会	隔月	隔月⇒委員会・年2回公開事業
後志圏域相談支援連絡協議会	毎月	地域づくりC⇒毎月・さぼーと⇒四半期毎
後志圏域地域移行支援協議会	年2回	係長 小樽市地域生活サポート部会担当1名
障害児者全国相談支援連絡協議会	年2回	6月・翌年1月 管理者（1月は係長）
小樽市医療的ケア児検討会	年2回	係長
北海道知的障がい者福祉施設協会		相談支援部会副部会長～管理者

研修計画(施設・事業所内研修)

研修名	実施日	摘要
HIROBA ミニ研修	年6回	2020.5~2021.03
法人職員研修	2020.春頃	
和光G職員研修	2021.冬頃	

研修計画(外部研修)

研修名	実施日	摘要
相談支援従事者現任研修	年2回	
主任相談支援専門員研修	年1回	係長
相談支援従事者フォローアップ研修	年1回	相談支援専門員(広域相談支援事業 主催)
相談支援従事者専門別研修 (障害児)	年1回	相談支援専門員
強度行動障害支援者要請研修 (基礎研修・実践研修)	年2回	相談支援専門員
医療的ケア児等コーディネーター 養成研修	年1回	相談支援専門員
障害児者全国相談支援連絡協議会 コーディネーター研修会	2020.6 2021.2	関東~千葉県千葉市美浜区幕張 管理者 関東~愛知県名古屋市 管理者・係長
小樽市社会福祉法人連携懇話会 福祉講演会	年2回	相談支援専門員
小樽市相談援助技術専門研修	年1回	小樽市保健所 係長・相談支援専門員
高次脳機能障害支援ネットワーク 会議	年1回	北海道大学リハビリテーション科 相談支援専門員
その他 行政・教育・保健・医療 等各団体により開催される日帰り 研修に参加	適宜	相談支援スキルに関する研修会 相談支援業務に関連した、医療・療育・高齢介護との 連携、理解促進のための研修 障害種別毎の理解促進に関する研修

権利擁護の推進方針

■一人一人の気づきで組織を育てる。

○ひやりはっと

スタッフ自身と仲間への気づきをチームで共有。どうあるべきか見通しを立てる。

月例会議・スタッフ打ち合わせ(毎朝)

■一人ひとりが調べて学ぶ

HIROBA ミニ研修にて権利擁護をテーマに話題提供者が調べて発信、意見交換、情報交換を行う。

■良い事例、困った事例から学ぶ~相談支援業務からの気づき・課題・情報等の共有~

月例会議で話題提供しスタッフ全員で考察する機会

コミュニケーション面談実施計画

■所内コミュニケーション面談

スタッフ個々のニーズに基づく面談で業務への反映を図る。

職員健康診断実施計画

和光学園グループの実施計画に沿って実施
健康診断・インフルエンザワクチン接種・ストレスチェック

施設・事業所の構造

建 物	構 造	鉄筋コンクリート造/陸屋根/地下1階付5階建
	延べ面積	○賃貸部分：3階 事務所 80.00㎡ 駐車場 地下2台 近隣4台
敷地面積		440.00㎡

2020年度事業計画(案)

施設・事業所名 小樽後志地域障がい者就業・生活支援センターひろば

実施する福祉サービスなど

福祉サービス事業 〔雇用安定事業/生活支援事業〕	登録者 見込み	相談件数 (年計)	職場実習/準 備支援件数	就職支援 件数	定着支援 件数
身体障がい	35名	80件	2件	3件	10件
知的障がい	155名	2500件	20件	25件	350件
精神障がい	140名	2200件	15件	10件	200件
発達障がい	20名	250件	2件	5件	20件
高次脳機能障がい	5名	20件	2件	1件	10件
難病	5名	100件	2件	1件	10件
その他	50名	300件	2件	5件	10件

年間の事業実施予定日	<p>■開所日 月～金曜日 08:30～17:30 土曜日 08:30～12:30</p> <p>■休館 土曜日午後 日曜日・祭日 年末年始(12/29～1/3)</p>
------------	---

職員体制(2020年4月1日)

職 種	員 数	区 分				常勤換 算後の 職員数	摘 要
		常 勤		非常勤			
		専従	兼任	専従	兼任		
管理者(所長)	1		1			0	
雇 用 安 定	科長)	1				1	
	主任就業支援担当者	1			1	1	
	就業支援担当者	2	1		1	2	
生 活	生活支援担当者	1	1			1	
	生活支援担当者	1			1	0.5	
その他	0						
合 計	7	5	1	1		5.5	

重点推進目標(3点)

<p>○支援姿勢「未来志向の応援(支援)をさせていただきます。」</p> <ul style="list-style-type: none"> ・相談者の個人史をあるがままに受容、共感します。 ・丁寧なアセスメントを基に未来に希望が感じられる取り組みの提案に努めます。 ・就業・生活支援の専門性とネットワークを活用した情報収集力を活かして個別の支援を展開します。
<p>○支援スキルの向上</p> <ul style="list-style-type: none"> ・障害種別ごとや就業支援段階ごと(基礎・準備・促進・定着)に開発されている支援技法等を積極的に学び「働きたい」「働き続けたい」という願いに活用して参ります。 ・ツールやシステムを活用したアセスメントを主観・客観的に評価し支援に役立てていく。 インテーク時のアセスメント・直Bアセスメント・定着アセスメント・環境アセスメント ・多面的な視点をもった個別支援を作成し人生設計に反映できるよう努める。 ・地域の支援機関と共同して資質向上を図る。(場の提供/情報の提供) <p>■アセスメントの積み重ね</p> <ul style="list-style-type: none"> ・職業準備期の支援 能力評価 模擬的経験から実践的経験 ・求職活動期の支援 模擬的経験から実践的経験 環境分析とマッチング ・就業導入期の支援 社会人としての成長促進の視点 理解促進の視点(環境) ・就業定着期の支援 社会人としての成長促進の視点 理解促進の視点(環境) キャリアアップ
<p>○地域全体で支える体制を充実強化</p> <ul style="list-style-type: none"> ・誰もが活躍できる地域社会づくり(資源(機能)開拓、開発、連携) ・自信と安心感を得られる模擬的職業経験の積み重ね環境づくり ・職業とともに歩む人生設計(職場実習の促進及び職場定着支援の充実) ・生活困窮自立支援事業との効果的な連携により相互にノウハウを有効活用していく

資金収支予算①雇用安定事業

事業活動収入 (千円)		事業活動支出 (千円)	
介護保険事業収入	0	人件費支出	18,500,000
就労支援事業収入	0	事業費支出	400,000
障害福祉サービス等事業収入	0	事務費支出	3,300,000
公益事業収入	25,500,000	就労支援事業支出	500,000
経常経費寄附金収入	0	支払利息支出	-
受取利息配当金収入	0	その他の支出	1,890,000
その他の収入	0		
事業活動収入計 A	25,500,000	事業活動支出計 B	24,590,000

事業活動収入計 A の委託事業規模の範囲で事業活動を実施し事業活動支出計 B で精算払いとなるため収支差額があってもゼロになります。

事業活動収支差額 C=A-B	0
----------------	---

設備資金借入金元金償還 D	0
---------------	---

退職給付引当資産支出 E	0
--------------	---

積立資産支出 F	0
----------	---

資金残高 G=C-D-E-F	0
----------------	---

資金収支予算②生活支援事業

事業活動収入 (千円)		事業活動支出 (千円)	
介護保険事業収入	0	人件費支出	6,300,000
就労支援事業収入	0	事業費支出	0
障害福祉サービス等事業収入	0	事務費支出	0
公益事業収入	6,205,000	就労支援事業支出	0
経常経費寄附金収入	0	支払利息支出	-
受取利息配当金収入	0	その他の支出	0
その他の収入	0		
事業活動収入計 A	6,205,000	事業活動支出計 B	6,300,000

事業活動収支差額 C=A-B	△95,000
----------------	---------

設備資金借入金元金償還 D	0
---------------	---

退職給付引当資産支出 E	0
--------------	---

積立資産支出 F	0
----------	---

資金残高 G=C-D-E-F	0
----------------	---

施設整備計画

○	【予定額】	千円
○	【予定額】	千円

設備整備計画(車輛更新含む)

○	【予定額】	千円
○	【予定額】	千円

支援計画

■体制

所長（兼任）1名、主任就業支援担当者1名、就業支援担当者3名(2名定着)、生活支援担当者2名を配置し、以下の業務を行う。

1. 就業・生活支援の実施

(1) 相談・支援の実施

○障がい者等からの相談に応じ、就業及びこれに伴う日常生活上の問題について、必要な助言及び支援を行う。

○事業主に対して障がい者の就職後の雇用管理に係る助言等を行う。

○障害者に対して、職業準備訓練及び職場実習の機会を創出する。

(2) 職場定着促進のための在職者の交流活動の実施

○在職中の対象障がい者を対象に、グループワーク等で職場での悩み等を話し合う交流の場を定期的に提供し、適応困難な課題の早期把握・改善を図り職場定着を促進する。また、職場定着支援により対象障がい者が働く上で必要なコンディションを保ち、より豊かな就労生活が送られるよう自助、共助を促進する。(年10回程度)

・ひろばの集い：交流事業、研修事業

(3) 就業・生活支援担当者の研修等の計画

○障害者就業・生活支援センターブロック別経験交流会議に出席し、他のセンターとの交流・情報交換を行う。(東北・北海道ブロック研修～東北地方：就業定着支援担当者1名)

○全国就業支援ネットワークが主催する定例研究・研修会に出席し他のセンターとの交流・情報交換を行う。(愛知県～主任就業支援担当者1名)

○全国就業支援ネットワークが主催する「障がい者就業・生活支援センター事業をより深く考えるための全国フォーラム」に出席し変化に富んだ制度や情勢を的確につかみ事業に反映させる機会とする。(東京都～主任就業支援担当者1名)

○全道就業・生活支援センター研修会(年2回各2名/開催地：未定)

～主任就業支援担当者・就業支援担当者・就業定着支援担当者・生活支援担当者

○その他、就業支援の業務に有効な研修の機会を得て自己研鑽をすすめる。

JC-NET ショブコーチ実践研修、北海道就業・就労部会連絡協議会、職業リハビリテーション学会ほか
～主任就業支援担当者・就業支援担当者、就業定着支援担当者、生活支援担当者

2. 関係機関との連絡会議の開催

○業務の円滑かつ有効な実施に資する為、圏域内5地域ごとの労働行政機関、福祉事業所、相談支援機関、教育・医療機関、企業等との情報共有や意見交換等を各種会議や研修会を通して実施し連携強化を図る。

(年6回)

(1) これらを推進するために次の取り組みを推進する。

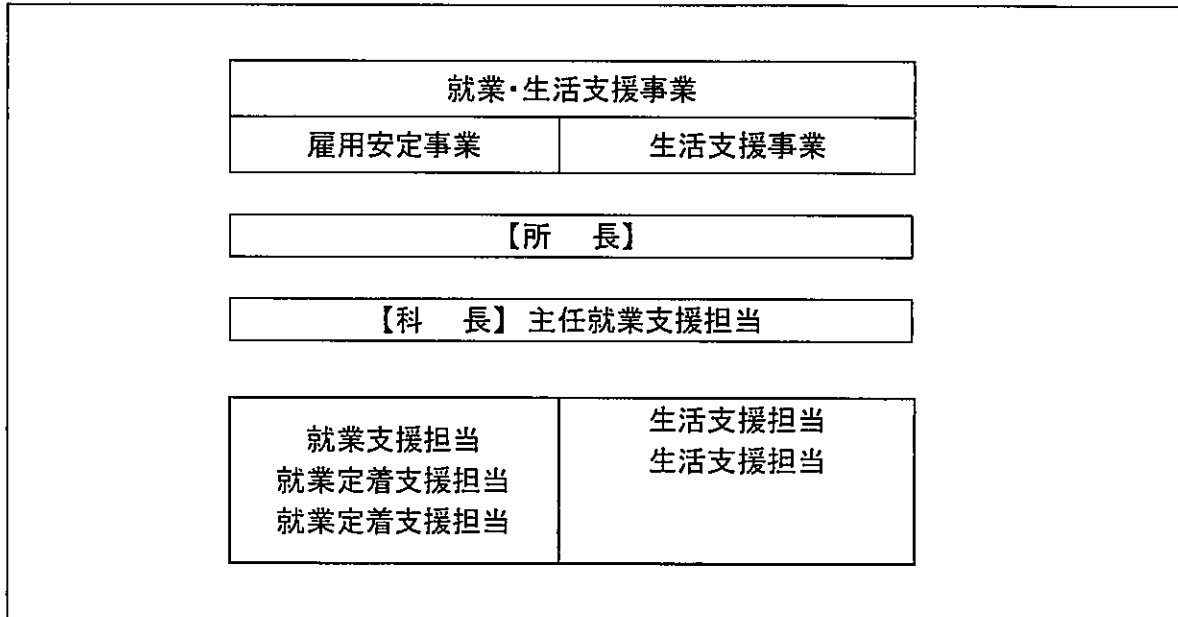
○異業種連携・資源開拓、開発

- ・各地区：障がい者職親会による共同支援体制強化
- ・後志：後志圏域就業連絡会議「ワークしりべし」・後志地区就労支援経験交流会議「@ワークしりべし」の主催。北海道中小企業家同友会
- ・北海道：北海道障がい者就業・就労支援部会連絡協議会

○職場実習の促進及び職場定着支援の充実

- ・実習事業所の開拓
- ・企業が企業人を育てるノウハウを生かす支援
- ・定着支援担当者の業務の確立
- ・定期巡回を始め企業との協力関係の構築

支援体制図



主な行事実施計画

行事名	実施日	摘要
在職者交流事業 交流 外出行事 スキルアップ Off JT	年6回程度 年2回未満 月例 年2回	
就労移行支援経験交流会議 @7-7.しりべし 企業見学会 ジョブフェス&面接練習会	年4回 年1回 年2回	地区協議会就労部会と共同
就労支援体制連絡協議会 ワークしりべし	年2回	
北海道中小企業家同友会しりべし・おたる支部「障害者いきいきフォーラムしごとびらす」(障害者問題対策委員会)	役員会 年6回 例会 年3回	事務局構成員
小樽市障がい者職親会 北海道職親連合会事業対応	1回(最終)	解散のため最終的な協力
北海道 就業・就労支援部会連絡協議会	年2回	

会議・委員会等の開催計画

所内会議・委員会	実施日	摘要
HIROBA 運営会議	月例 翌月始め	管理者、科長、係長対象 法人、和光 G、ひろば、さぼーと、経営及び運営状況確認、報告
HIROBA 全体会議	月例 翌月初め	ひろば・さぼーと全職員対象 ひろば・さぼーと両会議内容の報告 「事例検討委員会」「権利擁護委員会」報告 職員研修会
就業・生活支援会議	月例 翌月初め	ひろば職員対象 支援状況の確認 「事例検討委員会」「権利擁護委員会」も同時開催
職場定着・開拓会議	月例	所長・科長・定着支援員2名対象 定着支援の状況確認 不安定要素のケース対応の協議 職場開拓情報 職場開拓支援を要する求職者情報
地域連携会議・委員会	実施日	摘要
協議会 小樽 北後志 岩宇 羊蹄 南後志	不定期 月例 月例 月例 未	協議会・就労支援部会・アミ外部会 協議会・NW会議・就労支援部会・アミ外部会 協議会・就労支援部会・アミ外部会 協議会・連携支援チーム・アミ外部会 協議会・南後志相談支援センターと連携

後志圏地域移行支援連絡協議会	年2回	俱知安保健所 所長・科長
後志圏地域移行フォーラム会議	年4回	精神障害者退院促進事業 所長 エリア別研修受講⇒科長
発達障害者雇用支援連絡協議会	年2回	札幌市 職業センター 科長
精神障害者雇用支援連絡協議会	年2回	札幌市 職業センター 科長
後志管内特別支援教育連携協議会	年2回	俱知安町 後志教育委員会 所長
難病対策専門部会	年2回	余市町 後志管内保健所 所長
全道就業・生活支援センター連絡会議	年2回	札幌市他 北海道労働局 所長・科長・スタッフ
北海道就業・就労部会連絡協議会	年2回	札幌市 代表事業所：所長・科長及び他スタッフ
日本職業リハビリテーション学会北海道	年2回	札幌市 職リハ学会北海道 他スタッフ
後志障害福祉計画等圏域連絡会議	年1回	俱知安町 所長
北海道知的障がい施設協会 相談支援部会 後志地方会運営会議	各月 年2回	副部会長 役員会/研修企画/日本協会対応 運営会議出席

研修計画(施設・事業所内研修)

研修名	実施日	摘要
HIROBAミニ研修	20.5～21.3月	HIROBA全体会議の中で実施(年4回)
法人職員研修	2020 春頃	
和光G職員研修	2021.2 頃	

研修計画(外部研修)

研修名	実施日	摘要
全国就業支援ネットワーク 定例研究・研修会	2020.6	愛知県～主任就業支援担当者
全道就業・生活支援センター 職員研修会	2020.7or12 月頃	会場未定 連絡会議も開催される場合は主任(必須)各2名
日本障害者 職業リハビリテーション学会北海道大会	2020.8月頃	札幌市内(北星学園大学)3～4名
就業支援基礎研修	2020.10	札幌ポリテクセンター 職業センター 1名
障がい者就業・生活支援センター-東北 北海道ブロック連絡会議及び経験交 流会議	2020.11月頃	東北地方～1名 就業支援担当者
相談支援従事者現任研修	2020	札幌市 2名(就業支援担当者/生活支援担当者)
JCネットワークフォーラム 研修	2020	札幌市 1～2名
就労支援フォーラム NIPPON (日本財団主催)	2020.12	東京都～就業支援担当者
全国就業支援ネットワーク (より深く考えるフォーラム)	2021.2	東京都～主任就業支援担当者
その他 各団体により開催される 日帰り研修に参加	適宜	就労支援技術に関する研修会 医療・教育との連携、理解促進の為の研修 障害種別毎の理解促進に関する研修 (発達・精神・難病・高次脳 他)

地域就業支援人材育成・養成活動

機 会	実施日	摘 要
北海道サービス管理責任者・児童 発達管理責任者研修	初任者研修 更新研修	(NPO) きなはれ/ (一般) 北海道 SN 協議会 ファシリテーターとして協力 ～主任就業支援担当者

権利擁護の推進方針

<p>■一人一人の気づきで組織を育てる。</p> <p>○ひやりはっと</p> <p>スタッフ自身と仲間への気づきをチームで共有。どうあるべきか見通しを立てる。</p> <p>月例会議・スタッフ打ち合わせ（毎朝）</p> <p>■一人ひとりが調べて学ぶ</p> <p>OHIROBAに研修</p> <p>権利擁護をテーマに話題提供者が調べて発信、意見交換、情報交換を行う。年4回⇒年2回程度を想定</p> <p>■良い事例、困った事例、気になる事例から学ぶ</p> <p>月例会議で話題提供しスタッフ全員で考察する機会</p>

コミュニケーション面談実施計画

<p>■所内コミュニケーション面談</p> <p>スタッフ個々のニーズに基づく面談で業務への反映を図る。</p>
--

施設・事業所の構造

建 物	構 造	鉄筋コンクリート造/陸屋根/地下1階付5階建
	延べ面積	○賃貸部分：3階 事務所 80.00㎡ 駐車場 地下2台 近隣4台
敷地面積		440.00㎡

2020 年度事業計画(案)

委員会名 研修委員会

重点推進目標(3点)

<p>○法人全体研修 法人全体研修を通じて法人の理念、経営・運営の視点を職員全体に周知・再確認して職員間で共有し、法人職員としての意識・意欲を高め、利用者の権利擁護とサービスの向上を図る。</p>
<p>○新任職員研修と年数別研修（3年目） 新任研修では法人の理念、法令順守と権利擁護及び対人援助の基礎を学び実践のための必要な知識と人間性を養成することをねらいとし、 年数別研修（3年目）では、3年目の職員を対象に利用者から求められるニーズを把握し、サービス提供のあり方を考えると共に人材育成を図る。</p>
<p>○安心と笑顔の支援実践報告会 法人各事業所の事業・実践について発表し、法人全体の支援の質の向上に繋げることを目的とした実践報告会を行う。</p>

会議・委員会等の開催計画

会議・委員会	実施日	摘 要
研修委員会	毎月第1月曜日	直近の研修会の準備、実施後の振り返り
法人全体研修	5月下旬	開催場所：余市町
新任職員研修Ⅰ	6月中旬	2日間日程、仁木・小樽
年数別研修（3年目）	8月下旬	小樽
新任職員研修Ⅱ	10月中旬	小樽 or 仁木
実践報告会	11月下旬	小樽：実践報告集の作成

2020 年度事業計画(案)

委員会名 リスクマネジメント委員会

重点推進目標(3点)

<p>○法人内事業所の事故・ひやりハットの集計、検証、再発防止に向けた取り組みを行う</p> <ul style="list-style-type: none"> ・月1回、委員による意見交換等を実施し各事業所へ情報の共有化を図る。 ・月間重点項目を全職員へ周知しリスクの意識向上を図る
<p>○施設見学の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・他法人施設の取り組み、課題等を情報収集し自法人の取り組みの再検証を行う。 ・他法人施設と情報交換を行い事故・ひやりハット減に向けた取り組みを再検討する。
<p>○苦情解決第三者委員（権利擁護委員）研修の実施。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・第三者委員による利用者さんの聞き取りを行い生活の質の向上を目指す。 ・第三者委員による職員への聞き取りを行い働きやすい環境を目指す。 ・各施設の聞き取りについて情報交換を行い、法人全体で情報の共有化を図る。

会議・委員会等の開催計画

会議・委員会	実施日	摘要
4月会議	毎月第2水曜日	
5月会議	毎月第2水曜日	
6月会議	毎月第2水曜日	
7月会議	毎月第2水曜日	
8月会議	毎月第2水曜日	
9月会議	毎月第2水曜日	
10月会議	毎月第2水曜日	施設見学
11月会議	毎月第2水曜日	苦情解決第三者委員研修
12月会議	毎月第2水曜日	ほっとする事例集
1月会議	毎月第2水曜日	
2月会議	毎月第2水曜日	
3月会議	毎月第2水曜日	

2020年度事業計画(案)

委員会名 人材確保・企画委員会

重点推進目標(3点)

<p>○新卒採用業務</p> <ul style="list-style-type: none"> ・具体的なスケジュールや方法については別途立案
<p>○中途採用業務</p> <ul style="list-style-type: none"> ・2020年度より本業務に関する当委員会の担当範囲は、あらためて次のとおり整理する。 ◇ 年度当初から事業計画に盛り込まれている一定規模以上のもの ◇ 全法人規模、または一定程度広域に行うもの ◇ WEBサイトの運用を伴うもの ◇ 採用や広報の方法がこれまでにないもの ◇ 特命として行うもの ・これら以外のパート採用や産休代替、また単純な欠員補充的採用は、各地区の総務部門が各事業所管理者と連携して行うこととする（銀山地区・大江地区では元もとこうなっている）。
<p>○新たな採用分野への進出検討</p> <ul style="list-style-type: none"> ・外国人材・高齢人材・ロボット/AIなど、今後の人材不足を補う新たな分野への進出を検討する。

会議・委員会等の開催計画

会議・委員会	実施日	摘要
人材確保・企画委員会	原則月1回	
実習担当者会議	年1回程度	人材確保・企画委員会と合同開催の場合あり
法人見学会	月2回程度	参加者の状況により開催しない月もあり
合同説明会	都度	