

平成 2 9 (2017) 年度
事 業 計 画

1. はじめに（法人を取り巻く情勢について）

（１）2016年7月の参議院選挙では、自民党が単独過半数の議席を占め、改憲勢力が憲法改正の発議に必要な3分の2の議席を得るにいたった。この間、社会保障制度改革の名の下で行われた、生活保護基準の引き下げをはじめ、改正医療法や改正介護保険法へ至る一連の社会保障削減を見ると、これらは日本国憲法25条に規定する生存権を空文化させる政策であり、貧困や格差が今以上に拡大することが懸念される。

（２）2016年7月、厚労省に「我が事・丸ごと」地域共生社会実現本部が設置された。ここでは障害者、高齢者、子育て、生活困窮等の支援の分野横断的な相談体制と支援提供体制の構築が2020年に向けて進められている。各分野の専門性を軽視した支援の統合による財政削減策ではなく、本来、社会福祉・社会保障が追求してきた生活問題への総合的な対応が求められる。

（３）2016年5月、障害者総合支援法が見直され、自立生活援助や職場定着支援などの新規事業が発案された。しかし、軽度の障害のある人のグループホーム利用を制限する等、財政抑制の措置だとの批判もある。また障害福祉サービス事業所が介護保険事業所として指定を受けられる仕組みもでき、介護保険制度との統合に向けた布石が打たれた。2018年4月の同法施行に向けた制度改正の動きに注意がいる。

（４）滋賀県では、障害者差別解消法(2016年4月施行)が実質的に機能するための施策として、差別禁止条例づくり等に向けて検討が進められている。一方で、滋賀県障害者プランの県全体の事業量の見込みと給付実績の比較(平成27年度)では、短期入所やグループホーム、相談支援等の不足が明らかとなっている。大津市のおおつ障害者プランにおいては、養護学校卒業生の進路保障が日中活動事業では引き続き課題となっている。生活介護、短期入所、グループホームなど必要とされる事業の基盤確保も課題であり、特に重度の方のグループホームへの受け入れには、引き続き市独自の補助金等の制度を求めていく必要がある。

2. 法人の重点課題について

今年度、おおつ福祉会全体としては、下記のことを重点的に取り組む。

- ① 事業を支えるもっとも重要な基盤である人材確保に全力を上げる。
- ② 新任、中堅等の研修・研究活動の充実を図り、地域福祉を担う人材育成に努める。
- ③ 将来に向けて大学・短大・専門学校等との連携を深め、学生実習等を積極的に受け入れる。
そのために、社会福祉士実習指導者講習の受講を進める。

また職員に介護職員初任者研修・実務者研修の受講や社会福祉士、精神保健福祉士、介護福祉士の資格取得をすすめる。

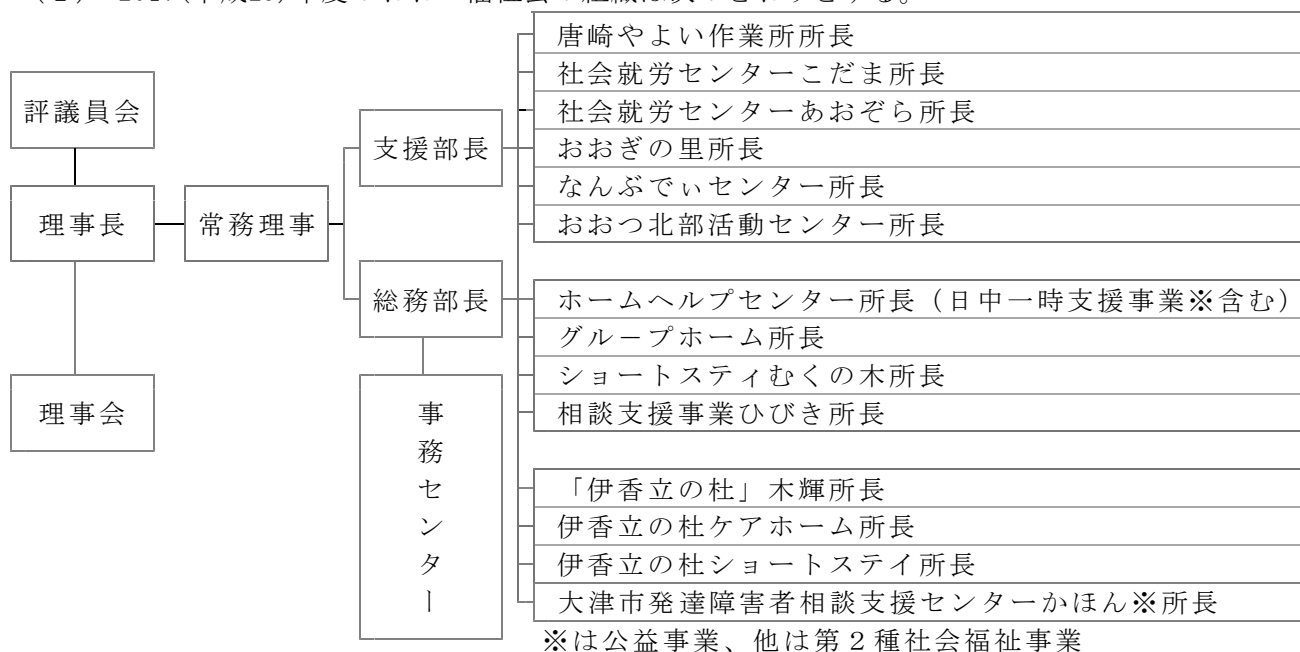
- ④ 伊香立の杜ケアホームから地域に移行するための山百合ホーム建築・2018年4月開所に全力をあげる。
- ⑤ 北部活動センターの移転改築を実施し年度中に完了する。
ショートステイむくの木・なんぶでいセンターの移転、地域のグループホームの拡充に向けた運動を進めるとともに法人内での新設を検討する

- ⑥ 第三期中期計画を策定する。
- ⑦ 無認可共同作業所時代から現在までの実践の積み上げをさらに発展させるとともに、利用者の高齢化などの新たな課題への対応を進める。
- ⑧ 利用者負担金等の未収金問題については、施設長会議を中心に個々のケースの事情に応じた取り組みを継続する。

- ⑨ 利用者の自己表現活動としての芸術活動の普及を図る。
- ⑩ 法人の主体性を維持しつつ社会福祉法改正への対応を行う。
- ⑪ 障害者権利条約の具体化と「骨格提言」の実現に向けた共同の運動を進める。そのためにきょうされん国会請願署名を始めとして、社会保障の充実を目指した地域での取り組みを進める。

3. おおつ福祉会の組織について

(1) 2017(平成29)年度のおおつ福祉会の組織は次のとおりとする。



(2) 機関会議等の位置付け

会議名	位置付け	開催頻度	主宰者
評議員会	法人の最高議決機関。 重要事項(理事監事の選任・決算承認・定款変更・基本財産の処分等)の決定	6月(定例) 臨時	理事長
理事会	法人の業務執行の決定機関。	5月、6月、9月、 12月、3月の全 5回	理事長
施設長会議	法人の基本的方針についての具体的な推進のための協議機関。	隔週に開催	(総務部長)
主任者会議	実践課題に関する検討をする。	月2回開催	(支援部長)
研修研究部	職員研修の企画実行を行う。	月2回開催	(支援部長)
事業企画部	第3期中期計画等の事務局を担う。	月2回開催	(支援部長)
給食会議	給食に関する課題の整理と調整を行う。	年5回開催	(支援部長)
広報会議	広報誌「リーチ」の編集発行。	適宜開催	担当施設長
居宅会議	GH、CH、SS、HH生活支援事業所の情報交換と課題整理。		GH所長
就労事業会議	事業所間にまたがる就労事業の取り組みを検討し、実現へ向けての調整をする。	適宜開催	担当施設長
美術会議	造形作品の展覧会への出品や作品展の開催。	適宜開催	担当施設長
リスクマネジメント会議	リスクの管理(ヒヤハットの事例検討)。	隔月開催	担当施設長
高齢者会議	高齢者の生活上の課題や制度の問題を検討する。	適宜開催	なんぶ所長

4. 他の組織との連携

(1) きょうされん

国会請願署名、賛助会拡大等を通じて国や自治体へ障害者施策の拡充を求める。事業活動においても販売の拡大を通して利用者の工賃アップを目指す。賛助会拡大、署名、販売事業を地域との交流を図る手立てとする。滋賀支部として対県交渉、大津湖西ブロックとして対市交渉に参加する。

日本障害者フォーラム(JDF)を通して、引き続き東日本大震災・熊本地震復興に関わる。滋賀支部の役職を担い、支部運営に寄与する。

(2) 各団体との連携

次の各団体とは、全事業所または個々の事業所単位で加盟し、障害者福祉の向上のためにそれぞれの団体の事業に協力する。

- ・ 大津市障害者施設協議会(大福協)
- ・ 大津市障害者の生活と労働協議会(OSK)
- ・ 特定非営利活動法人滋賀県社会就労事業振興センター
- ・ 滋賀県知的ハンディをもつ人の福祉協会
- ・ 滋賀県児童成人福祉施設協議会
- ・ 滋賀県社会就労事業協議会
- ・ 滋賀県中小企業家同友会
- ・ 障害者の生活と権利を守る滋賀県協議会

(3) おおつ福祉会後援会

おおつ福祉会の応援者を増やすとともに障害者福祉の向上を目指して連携し、後援会組織の強化に協力する。運営委員会に役職員を派遣して法人との連携を密にする。会員の拡大に協力し、こだままつりの共催をはじめ、イベント等への参加をすすめる。

(4) おおつ福祉会家族会連合会

法人に最も近い団体として、障害者施策等の情勢を共有し、連合会を通じて、家族からの要望を受けとめ、年1回、法人役員と協議する場を設ける。

5. 研修計画

- (1) 新任・中堅研修 6月16日～17日
午前中 記念講演(テーマ未定)
午後 グループワーク
- (2) 救命講習 7月22日午前
人権研修 午後
- (3) 研究集会 2017年3月2日
- (4) 中堅研修 グループワーク、講義形式(経験年数別 未定)
- (5) 新任フォローアップ グループワーク、障害特性(年2回)
- (6) 着任・新任研修 3月中～下旬
- (7) 新任向けの、基礎講座の計画(日程、内容未定)
- (8) 施設長・主任者研修については、会議の中で実施する。テーマについては、施設長、主任者自ら設定する。
- (9) 外部研修については、先進地・他事業所見学や実習等、積極的な参加を呼びかける。
- (10) 引き続き「アドバイザー(ブラザー・シスター)制度」を実施する。アドバイザーになる職員に対する研修を行う。
- (11) 研修部自らが、現場の実践の軸となれるための基礎的な学習(発達理論、人権問題等)重ねていく。

6. 各事業所計画

各事業所の事業計画は次のとおりとする。

(1) 唐崎やよい作業所

- ①新たに1人と契約し、契約数を39人とする。長期欠席者と定期的に連絡をとる。
- ②生活介護事業所として、利用者の日中活動を充実させる。具体的には、仕事（手織り・陶芸・リサイクル）、文化的活動（音楽・造形・絵画等）、身体を動かす活動（散歩・体操等）、毎週1回の定期的なレクリエーション（誕生日会、合同造形、カラオケ、グループ活動、季節行事等）をおこなう。
- ③設備整備をおこなう。具体的には、電気設備の一部（食堂、2階活動室、地域交流室、医務室、事務室）をLED電球対応型へ変更、電話回線の変更、電話機（6台）の買い替えをおこなう。
- ④職員の専門性を高める。具体的には、専門家による利用者の発達検査及び検討会議をおこなう。また、各自の研修計画に基づき、外部研修を1回以上受講する。
- ⑤近隣地域との円滑な関係を築き、事業内容や障害のある人への理解を得る。具体的には、やよい通信を年2回以上、缶・古紙回収や物品販売のチラシを、近隣地域に配布する。また、大学・短大等の実習生を積極的に受け入れる。

(2) 社会就労センターこだま

- ①契約数49人以上とする。利用者の状況に応じた（長期欠席や高齢化等）処遇検討を関係機関とともにすすめる。
- ②専門家による利用者の発達検査およびケース検討会を実施する。（年5回）
- ③施設外での作業をしていくことで、地域との交流の機会としていく。高齢化や作業の担い手不足が著しいため、通常の作業の見直しを検討していく。またそのための職員の作業所見学や研修を実施する。
- ④一般就労に向けて、関係者機関との連携やトライアルワーク、資格実習の機会を増やしていく。また、就労した後のアフターケアもあわせてしていく。
- ⑤一泊研修旅行、スクラムの会（自治会活動）、クラブ活動、外部の講師を招いての学習や取り組みを実施する。
- ⑥地域交流の場としての「ぜぜこだまワッショイまつり」の開催や地域の行事への参加、積極的な実習や体験ボランティアの受け入れをすすめる。
- ⑦美術活動等の表現活動をしていき、展覧会や美術展に出展していく。

○就労会議事業計画

- ①法人内事業所の授産や作業活動への意見交換をしていき、製品の質の向上や、作業への取り組み意識をたかめていく。
- ②昨年度できなかった授産品の共同パンフの制作をすすめていく。

(3) 社会就労センターあおぞら

新規利用者を生活介護で1人を受け入れ、契約者数を生活介護36人・就労継続支援B型6人とする。様々な関係機関との連携を大切にし、きめ細かな支援を図っていく。

- ①就労継続支援B型は、北部活動センターの移転により活動・利用者の移動を検討する。また移動によっては、作業室4（こんにやく室）の改築を行う。
- ②生活介護では、授産活動と療育活動を柱に組み立てる。特に散歩活動では利用者構成の見直し、より利用者に適した運動量の確保を行う。
- ③6月にあおぞらこまつりの開催と展示会（aozora factory）に取り組み、あおぞら活動を地域に広め

る。

- ④人権意識・障害理解を高めるために学習会を継続して行う。

(4) おおつ北部活動センター

- ①新規利用契約者なし、契約者数：20人。(ただし年度途中の受け入れ可能)
- ②工賃目標として年額平均16万円とする。(昨年度比 同額)
- ③さらに高い工賃をめざす利用者については、一般企業への就職をめざして職安、働き暮らし応援センター等と連携をとって支援し、就職者を出せるよう支援する。
- ④利用者の自治会活動の中で、利用者が主体的に取り組めるように支援する。
- ⑤職員各々の専門性を高めるため、年間研修計画を元に必要な研修をおこなう。
- ⑥平成30年4月移行にともなう事業計画の中身を具体的に進めていく。
(あおぞら、かほんと協力して、利用者の増加や新規事業の就労移行事業の中身を詰める)

(5) 障害者福祉サービス事業所おおぎの里

- ①新規利用者を就労継続支援B型で精神障害の方1人を新たに受け入れる。契約者数は、生活介護15人(定員15人)、就労継続支援B型16人(定員15人)。引き続き家庭訪問を実施し、利用者の状況の把握に努め課題を明らかにし、関係機関との連携を図り、支援を充実させる。
- ②就労継続支援B型は、ATMの清掃作業やスポーツセンターのメンテナンスを積極的に取り入れ作業量を拡大を図る。下請け作業は発送代行を各協会や民間企業に拡げる。また、箱折り作業の種類を増やし受注量の拡大を図る。生活介護は昨年度から行っている活動内容をより小集団で取り組める週案を検討し、個別のニーズに応えられるよう実践を充実させる。
- ③昨年度に引き続き、職員の精神保健関連の研修を進め、精神障害者支援センターなどと連携し実践を深める。
- ④地域との交流を深めるため、おおぎの里フェスタに参加する。

(6) なんぶでいセンター事業計画

- ①契約者数 9人(年度途中の受け入れを進める)
- ②高齢障害者の活動の場としての役割をになう。
毎日の検温と血圧測定、月1回の体重測定で利用者の健康状態をつかむ。手洗い、うがいなど予防につとめる。
午前には体操、散歩や造形活動を行う。午後は軽作業(さしこ)を行う。
水曜日はレクレーションの日とする。
金曜日は健康の話と足湯を行い、健康について学ぶ機会とする。
- ③職員の研修の機会を保障する。
- ④自治会に加入、総会に参加する。こだままつりのチラシ配布、署名のお願いや、散歩時の地域の方々とのふれあいを大切にし関係づくりに努める。
- ⑤引き続き移転の場所をさがす。

(7) 「伊香立の杜」木輝

- ①2016年度で3年の期間が終了する自立訓練(生活訓練)利用の契約者1人を、「伊香立の杜」木輝生活介護事業に移行する。それにより契約者数が生活介護42人(定員40人)、生活訓練1人(定員10人)となる。
- ②老朽化したウッドデッキの修繕を段階的に実施する。2017年度は3階部分のウッドデッキの修繕を行

う。また、傷んだソファや椅子などを適宜新調していく。

- ③専門性を高めるため、職員は各自の研修計画に基づいて外部研修を1回以上受講する。
- ④納涼祭などのイベントや守人の会の活動を通して、地域との交流を図る。

(8) 伊香立の杜ケアホーム

- ①引き続き共同生活援助契約者29人の体制で事業を行う。
- ②これまで同様、定期帰省を把握し、適切な人員配置を行う。ホームヘルプなどを利用しながら余暇支援の充実に努める。
- ③かりんのソファ、傷んだ椅子を新調する。
- ④季節に応じたイベントや行事食を提供する。
- ⑤伊香立の杜ショートステイと合同で避難訓練を実施する。地域との交流を深めるため納涼祭を行う。地域のお祭りへの参加も積極的に行う。

(9) グループホーム

- ①年度途中に空きが出たホームについては、自立支援協議会の調整会議を経た上で、できるだけ受け入れられるようにする。
- ②財産管理について、利用者預り金規程の徹底を引き続き図る。成年後見制度や市社協の地域権利擁護事業などの利用を段階的にすすめる。
- ③常勤職員会議を2週間に1回、各ホーム単位のキーパー会議を最低でも隔月1回程度、全体のキーパー会議を年3回開く。
- ④利用者の高齢化に伴い、該当するホームでは毎朝の血圧測定および体温測定を実施し、体調の観察を図る。65歳に達した利用者については、介護認定の手続きをすすめ、希望があればデイサービスなども利用できるよう調整を行う。また介護保険のケアマネージャーと連携し、今後の生活設計を共に考え、体力面や生活への不安の軽減を図る。
- ⑤自立生活支援ホームについては、個々人の2年後の自立生活に向けて各関係者とケース会議を定期的に重ねることで、状況変化に応じた支援方針とその方法についての検討および確認を行う。
- ⑥余暇活動について、月1回程度ホーム行事として余暇活動を提案し、実施する。
- ⑦災害時における危機管理対策について、必要な消防設備を順次設置をしていくと共に災害・防犯マニュアルを作成・共有していく。
- ⑧老朽化したホームについては順次移転を検討していきたいが、建築基準法や消防法の課題もあるため、行政と連携しながらすすめていく。
- ⑨救命救急講習や各種学習会の受講など、常勤職員及びキーパーに各研修への参加をすすめると共に全体キーパー会議の中でも学習会を位置づけ年2回は実施していく。
- ⑩現状の体制では12ホームの人員配置が難しいため、キーパーの増員を随時行っていく。

(10) 伊香立の杜ショートステイ

- ①今年度12人定員でスタートするための職員体制を充実させ、平均利用率を10人にしていく。
ショート別棟を利用することにより、利用者間のストレスを解消し、環境を整え、安心して過ごせるようにしていく。また、同時に、危機管理を徹底（セコムモニター等の利用も含む）していく。
緊急対応のためのスペース確保をしていくために、本体利用については、1日の受け入れを10人までとしていく。
- ②ケース会議を通して、利用している方の適切な支援をしていくと同時に、長期利用の方の、処遇を検討していく。
- ③避難訓練の実施（年1回程度）をしていく。

- ④土・日・祝日等の時間を利用し、季節に応じたイベントや行事食（年4回程度をケアホームと共同で取り組む）。
- ⑤伊香立の杜「納涼祭」、「餅つき大会」を「守人の会」と共同で開催していく。また、地域通信を発行していく（2ヶ月に1回）。
- ⑥年一回以上の外部研修に参加していく。

(11) ショートスティむくの木

- ①中軽度の方を中心に、平均1日8人の利用を目標とする。
- ②通常の利用はもとより緊急利用についても関係機関と協力しながら柔軟に対応していく。
- ③移転先を捜しつつ次年度以降の運営の方向性を検討していく。老朽化した箇所の部分改修や古くなった家電の交換はその都度実施し、安心して利用できる環境を整える。
- ④職員間の情報共有や円滑なコミュニケーションができるよう工夫し、働きやすい職場環境をつくる。現場の実践や研修を通して職員個人および集団としての質の向上に努める。
- ⑤自治会への参加を継続し、むくの木通信地域版を発行する。

(12) ホームヘルプセンター

- ①年間支援時間を19,500時間とする。身体介護11,900時間、移動支援7,600時間とする。
- ②日中一時支援事業の年間事業量を年間の延べ開所日数を287日、年間利用回数を1150回、一か月平均利用回数95回、一日平均利用回数6回以上を目標とする。
- ③老朽化した車両を1台以上入れ替える。
- ④職員、登録ヘルパーの育成、教育に力を入れる。多様化するニーズに対応できるように職員、ヘルパー教育に取り組み、本人理解、障害理解を深める。また、虐待防止を目的とした研修を一回以上行う。
- ⑤2016年度の登録ヘルパーの稼働人数が月平均20人であったのに対して、平均22人の稼働を目標とする。
- ⑥自立支援協議会やケース会議等へ参加し、利用者それぞれのケースを丁寧に受け止める。また、自立支援協議会を中心とした会議にも参加し、法人外の関係機関との連携を深める。
- ⑦ヘルプ事業所協議会と連携して、防災マニュアルを作成する。

(13) 相談支援事業所ひびき

- ①相談員複数体制の中で、2012年より始めている指定特定相談と、委託相談を中心に、広く大津市の障害児・者の相談窓口としての機能を果たしていく。相談員の相談技術の向上に努める。
- ②個別ケースを通して生活の困難さや課題を大津市自立支援協議会にあげ、地域課題として一緒に検討していく。
- ③基幹相談、委託相談、指定特定相談の役割を確認した上で、基幹相談との関わりを検討する機会とする

(14) 大津市発達障害者相談支援センターかほん

- ①相談員の体制変更
相談体制を3人から2人に、大津市からの業務委託費の減少に伴い調整する。
- ②就労移行支援事業の内容を北部活動センターと協力して決める
現在のケースの中で、日常的な支援が必要とされる人たちのための日中活動の場所・活動内容を検討し、準備する。就労移行支援事業所の平成30年4月開始をめざす。
- ③大津市の発達障害の人対象の相談事業の再編に向けた協議を、大津市を含めた関係機関で協議をすすめる。
- ④法人内でかほんの事業の評価と課題の整理を行い、事業移行時に継承と改善が図られるようにする。
かほんの事業を総括し、法人の中で今後の取り組みに生かせるよう、成果と課題を明示していく。

⑤年次の活動として以下のことを実施する。

(1) 交流会(1回)

(2) 広報(年2回)2回以外は必要に応じて発行