

# 令和6年度（2024年度）特定非営利活動法人きらら

## 事業計画

### 【きららの願いと指針】

ワークパートナーきららで働いている人はさまざまな障がいがあります。そして一生懸命働いて、働くよろこびを感じています。働いて、ものができていく、そうじで公園がきれいになっていく。お客様においしい飲み物をのんでいただく、そのことで**喜んで**もらえる人がいる。能率はそんなに良いとは言えませんが働くよろこびは同じです。人間はいつの時代でも、どこの国でも一定の障がいのある人が誕生し、生活しています。それは生き物の特徴なのです。大事なことは、時代によって、国によって、地域によって障がいがある人に対する制度や気持ちが違うことです。障がいのある人が大事にされる社会は、誰にとっても生きやすく、安心して生活しやすく、気づかい合える潤いのある社会です。障がいのある人は特別な人ではなく、特別な支援が必要なふつうの人です。みんなで助けあえる世の中になるよう、みんなが「きらきら」と輝けるようになることを願って、これからも取り組んでいきます。

### （1）令和6年度（2024年度）法人の重点課題と取り組みについて

令和6年度（2024年度）も、きららの願いのもと、力を合わせて以下のとりくみをすすめていきます。

#### （ア）基本構想の策定

- (イ) 法人機能の整備と事業所力の向上
- (ウ) 効率的な経営の推進
- (エ) 人材を育てる計画的な育成と研修
- (オ) 関係団体との連携の推進及び地域貢献の推進

きららの願いは、障害のある人が共に生きていく私たちの社会を考えていくうえで、基本となる考え方です。日々の支援、職員育成や職員集団の在り方、地域でのとりくみのなかで、きららしさを発揮していくためには、職員一人ひとりが、実践していく力を育てていくことが求められます。

今年度は、とりくみが、法人各委員会と法人事務局、事業所職員会議等で取り組みや課題が共有できる仕組みづくりをしながら取り組んでいきます。

## (2) 法人各委員会事業計画

### <法人プロジェクト委員会>

#### (ア) . 基本構想の策定について

令和5年度は、基本構想の骨子を目次として作成、通勤者・家族・職員へのアンケートをすすめました。アンケートでは、地域で暮らしていくなかでのいろいろな課題の多くが、まだまだ家族負担を基本として成り立っていることを改めて確認する結果となっています。地域資源や制度は徐々に拡充されているとはい

え、通勤者、入居者、家族によりそいながら、将来への不安を希望と安心に変えていくために、まず、きららとして、課題の捉え方を共有していくことが大切だといえます。そのためにも、基本構想は大切な指針となります。

地域で障害のある人が安心して自分らしく生きていくことを支える地域の拠点の一つとして、きららは法人として、事業所として、そこで働く職員として、どのような役割を果たしていくのか、をみんなが自覚できることを目指していきます。

特に、NPO法人きららの関係者が集まる総会の機会を、基本構想についての情報交換ができるようにしていきます。

また、令和6年度は、きょうされん全国大会が草津をメイン会場として開催されます。きょうされんの会員事業所として、きょうされんのめざすものについても、基本構想の策定を進めるなかで、再確認をするために学習もしていきたいと考えます。

また、アンケートのなかには、現状のきららの課題も具体的に出されています。特に財政上の課題については、職員が育つこと、長く働き続けることの意味は、事業所での支援や実践の力を育てていくことはもちろんですが、更には地域づくりの主体となっていく事業所づくりや法人の基礎力づくりにつなげる必要があります。財政上の課題は、様々な角度から物事を見つめ、皆で知恵を出し合い事業の展開等を考えていく必要があると考えています。

また、通勤者の作業や工賃についても、きららのねがいのもと思い切ったとりくみの検討をしていきたいと考えます。

これらを、基本構想の骨子を検討するなかで具現化していきたいと考えております。

## (イ) . 法人機能の整備と事業所力の向上について

法人のプロジェクト委員会として業務改善委員会が発足した経緯には、きらら全体の経営面、業務負担等の不均衡さについて、状況と課題を法人として共有し、対策の検討の必要からでした。そのなかでは、北山田・穴村・ホップ・ホームそれぞれの事業所の強みと課題を共有しながら、法人としての課題の共有と事業所間の協力体制をすすめてきました。

今年度は、報酬改定による運営費収入の不安定さ、就労事業会計の赤字課題、職員体制と業務負担の調整と協力等について、管理職会議、法人運営会議、各事業所会議との連携、役割分担をわかりやすくしていきます。

また、就労支援事業の収支では、赤字が続いており、工賃等を減らさざるを得ないという現実の上に、まずは工賃支給の在り方（工賃規程の見直し）の検討をはじめなければなりません。そのためには各作業内容の点検、一人一人の通勤者の就労支援内容の課題の確認、工賃分配の考え方など就労支援事業所の根本にかかわる部分の検討が必要になります。業務改善委員会では、今年度は「就労支援事業の在り方」検討に集中することとします。

### 1. 内容

NPO 法人きららの理念「働く場」「地域で働く意味」を整理し、職員が共通した意識をもって通勤者の就労支援が意義をもってされるよう「きららの就労支援事業指針」の策定に向けて協議する。

## 2. 具体的検討案

他法人の就労支援事業を参考にしながら、きららとしての就労支援の在り方を下記の通り協議する。

- (1) 作業内容が一人ひとりの通勤者にとってどのような意味をもっているのか。
- (2) 作業内容が地域や社会にとってどのような意味をもっているか。
- (3) 就労支援事業の内容についての検討
  - ・通勤者と就労目的を共有する。それぞれのニーズに合った作業にとりくめているか。
  - ・通勤者がとりくむ作業を通して、本人がもっている力や意欲を引き出す支援ができているか。
  - ・現在の作業の課題。
- (4) 工賃の分配基準 = 工賃規程の見直し。
- (5) 新たな「仕事」の開発体制について

## 3. 開催予定

毎月、第三火曜日 17:30～ ワークパートナーきらら穴村

## 4. スケジュール

業務改善課題	時期（委員）	実施
（各作業内容の意義） ・施設外作業 ・施設内作業 ・喫茶ホップ ・他、関連企業の地域協力	R6 年 3 月～9 月	

(通勤者、職員の就労支援) ・通勤者の意欲、動機づけ ・職員の支援の課題とあり方	9月～12月	
(指針) ・実践報告会 ・総括	12月～3月	

※法人事務局、各職員会議、事業所で早期に改善すべき事案があれば、適宜、協議される。

### (ウ) 効率的な経営の推進について

財政検討委員会は、令和5年度当初の厳しい収支見込みを基に、事務担当者会議が兼務する形でスタートしました。財政再建の取り組みの第一歩として情報開示を挙げ、収支の状況、人件費比率等のデータを事業所単位で明らかにし、事業所毎の経営上の課題を確認してきています。

将来新たな事業を展開していくためにも、今年度も引き続き以下の課題検討を継続して進めていきます。

イ. 収支構造が赤字ベースの事業所の経営改善。主な課題として利用率の向上を図る。

ロ. 職員給与の在り方の見直し この際、職員の就労意欲の向上に資するものにする必要がある。さらなる現状の職員構成では非正規職員の比率が高い点への配慮、今後の職員構成の在り方についても検討がいる。

ハ. 就労支援会計の財政管理を進めることで、工賃や就労支援事業そのものの在り方検討の一つのベースを作る。

今後の財政検討の進め方については、上記イ～ハの課題検討の所轄を管理職からなる法人事務局会議（ハは業務改善委員会）とし、事務担当者会議の構成員がデータ提供等のサポートを行う形に

整理し、令和6年度の方針とします。

## (工) 人材を育てる計画的な育成と研修

クローバーの会では、人材の育成と職場の風土改善、虐待の防止を担う法人設置委員会として、下記の取り組みをすすめます。

- ① 風通しの良い職場づくりを目指していく
- ② 職員の困り事、悩み事などを1人で抱えこまないように「なんでもボックス」などで聞き取っていき対応策を提案する。
- ③ 職員集団の育成、在り方を考えていき、障害のある人への支援を通して職員が大切にすべきことを学んでいく。

### ○きらら3つの約束

- ・「働く場」の主体として位置づけ「通勤者」と呼ぶ。
  - ・通勤者が持っている力を最大限に発揮でき自分らしく活動できる場を提供する。
  - ・地域の方々への感謝の気持ちを忘れない。
- ④ 内部研修の企画運営を行い、外部研修の受講も取り入れていく。

(内部研修)

・11/23 虐待防止研修 ・R7,2/24 実践報告会 ・人権研修など

(外部研修)

・キトウさん。(フレッシュセミナー 実践セミナー 研究集会 等)

⑤ 虐待防止委員会としての役割を担います。

クローバーの会で、虐待防止委員会と虐待防止マネージャーの役割を学習し、委員が各事業所の虐待防止マネージャーの役割を果たすようにすることで、虐待防止委員会が機能するようにします。

#### (オ) 関係団体との連携の推進及び地域貢献の推進について

地域交流委員会、広報委員会、法人事務局が地域との交流や発信の窓口となっていきます。

また、地域の動きや課題についても、関係団体や法人との交流や協力をしながら、情報の把握やとりくみに積極的に参加します。

地域の関係団体との連携協力を大切にします。

地域イベント等に参加をします。

草津市が主会場となるきょうされん第47回全国大会成功のために、きょうされん加盟の地元法人として積極的にとりくみます。全国からの参加者が、草津にきてよかったと思えるよう、地域の方々にも協力をお願いをすすめます。

#### < 常設委員会事業計画概要 >

名称	主な業務内容	構成等
BCP・感染対策委員会	<b>【基本方針】</b> 一．法人は、大規模な自然災害や感染症まん延の緊急時に際し、障害故の困難、また重度さや障害特性に鑑み、利用者（作業所通勤者、グループホーム入居者、以下通勤者、入居者という）の安全確保を最優先の	管理者 BCP・感染対策委員（管理者外北山田1名、穴村1名）、



<p>課題として取り組む。</p> <p>二. 当法人の行う障害福祉事業が、通勤者・入居者の健康な生活に不可欠なものであることを自覚し、グループホームにおいては、災害時等においても健康・身体・生命を維持するための最低限の事業を継続できるよう、また作業所部門では災害等の影響を極力抑え、休所の際も、早期に事業が再開できるよう事前の準備を行う。</p> <p>三. 大規模災害や感染症のまん延時には、対応する職員の業務負担が過重になることが予想される。非常時において特定の職員に過重な負担が生じないよう、事業所間の応援体制などにより勤務体制を工夫するとともに、面談などを通じ、一人一人の職員のメンタルヘルス面のサポートをできるかぎり取り組む。</p> <p>四. 大規模災害においては、事業所利用者の安全確保を優先しながら、地域の住民と同じ被災者として連携・協力する。</p> <p><b>【BCP発動基準】</b></p> <p>○ 地震による発動基準</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・BCP計画に定める緊急時体制は、草津市周辺において震度5強以上の地震が発生した場合、事業所の被災状況や社会的混乱などの状況を勘案し、法人事務局長が必要と判断した場合、BCPを発動し、非常災害等対策本部を設置する。</li> </ul> <p>○ 水害による発動基準</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・事業所所在地区において、以下のいずれかに該当した場合、事業所の被災状況や社会的混乱などの状況を勘案し、法人事務局長が必要と判断した場合、BCPを発動し、非常災害等対策本部を設置する。</li> </ul> <ol style="list-style-type: none"> <li>① 記録的短時間大雨情報の発令</li> <li>② 線状降水帯の発生</li> <li>③ 大雨警報が発令され、長時間の豪雨が続く場合</li> <li>④ 近隣河川の氾濫、危険情報の発令</li> <li>⑤ 近隣河川の洪水警報</li> </ol> <p><b>【緊急時の対応体制】</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1 法人に、法人事務局構成員をメンバーとする「災害対策本部」「感染症対策本部」を設置する。 対策本部は、必要な全体判断、事業所間の調整とサポート等を担う。事業所休所の決定など社会的影響の大きな事項については、理事長・副理事長の最終判断を仰ぐ。</li> <li>2 事業所は、事業所長及びBCP・感染対策委員等による複数の責任体制を取り、緊急時の対応を行う</li> </ol>	<p>看護師、事務担当者1～2名</p>
--	----------------------

地域交流委員会	<ul style="list-style-type: none"> <li>・地域との交流や地域への発信の機会を計画する。</li> <li>・地域イベントへの参加。</li> <li>・きょうされん全国大会へのとりくみを地域とのつながりへ。</li> </ul>	地域交流委員 4～5名、 担当管理者
広報委員会	<ul style="list-style-type: none"> <li>・開設したホームページのメンテナンス（ブログの更新等）</li> <li>・機関誌の発行</li> </ul>	広報委員2～3名、 担当管理者
事務担当者会	<p>① R6年度の事務職員体制を踏まえ、各事業所と連携する一元的な法人事務機能を目指し、事務分掌の再構成を図る。②財政再建・安定化、職員の給与検討、就労支援の在り方検討等の取り組みに、必要なデータ提供を行いサポートする。③各実務担当者の自発性を基礎に、実務上の改善・連携を検討実施する。</p>	各事業所事務担当者、会計責任者及び補佐

令和6年度（2024年度）各事業所の職員配置

2024. 6. 1

事業所		正規 兼務含む	人 数	常勤	人 数	非常勤	人 数	常勤 兼務	人 数	非常勤 兼務	人 数
きらら北山田 (嘱託医 1名)		所長(兼) 管理者 <sup>サ</sup>	1	支援員	6	事務	1	看護師	1		
		主任	1			支援員	5	支援員	1		
		支援員	2								
きらら 穴村 (嘱託医 1名)	穴村 事業所	管理者 <sup>サ</sup>	1	支援員	2	所長	1	看護師	1	作業補助	1
		事務	1			副所長	1				
	喫茶 ホップ	支援員	1			支援員	3				
		店次長	1			店長	1	支援員	1	作業補助	1
		支援員	1			支援員	3				
きららホーム (嘱託医 1 診療所)		管 <sup>サ</sup> 支援	1	支援員	1	ホーム長	1				
		支援員	1			支援員	1				
合計（実人数） 40 人			11		9		17		2		1

・ <sup>サ</sup> がサービス管理責任者。

・支援員には、生活支援員、職業指導員、目標工賃達成指導員、世話人、事務担当者を含みます。

・兼務者以外にも、事業所間の応援体制や交流等を行うことがあります。

### (3) 令和6年度(2024年度)各事業所の事業計画案

(支援方針について)

- ・個別支援計画については、どの事業所も、家族・通勤者または入居者との懇談後、サービス管理責任者が原案を作成し、職員会議や終礼で意見を出し合い確認し、全職員が共同して通勤者の支援を進めていきます。

#### [ワークパートナーきらら北山田事業計画(案)]

##### 1. 通勤者について

- ・生活介護15人 就労継続支援B型18人

(通勤者の受け入れについて)

- ・令和5年度、入所施設に入所したことで、通所日が2日となった通勤者がいることや、コロナ禍から、まだ通所の困難な通勤者の状況への継続した働きかけをしながら、見学実習希望がある時には、対応を検討していく。

## 2. 作業など取り組みについて

(作業について)

### 所内請負

- ・ひとみ牛乳・マルエム・フライズ（お茶袋箱詰め）
- ・アルバ通信の封入作業、チラシ折り作業

### 所外請負

- ・草津介護センター（発送業務・ダンボール運搬）
- ・公園清掃（ロクハ公園スポーツ広場・南草津駅東山道記念公園）
- ・ふくふくセンター清掃作業
- ・横江ファーム野菜残渣処理作業
- ・古紙運搬（給食センター・公共施設担当部分）
- ・やさいバス（注文やさいを届ける）
- ・花植栽メンテ（近新家具・サービスエリア大津・菩提寺 等）

### リサイクル

- ・古紙回収
- ・ペットボトル回収、分別

### 自主製品

- ・缶マグネット・ミサンガ

(レクリエーションなどの取り組み)

- ・定期的にレクリエーションの機会を持つ。(年間行事予定)
- ・散歩などを週予定の中に入れ、参加する通勤者を増やし、みんなで楽しめる機会とする。

(徒歩・車移動等の範囲)

- ・ポッチャ あいさいひろばにて月 1 回以上交替で取り組む。
- ・きょうされん仲間の交流機会には、代表通勤者が参加できるようにする。

### 3. 生活・健康

- ・感染対策を継続する。
- ・一人ひとりの健康状態を把握し、嘱託医への報告、相談を継続する。
- ・健康診断、歯科健診や指導を受ける。

(リハビリなど)

- ・引き続き、月に 2 回 (木曜日) 参加する。
- ・必要な通勤者の事業所内でできる体操やからだのばしをする。

### 4. 安全・避難訓練等

- ・年に 2 回避難訓練を実施する。10 月は合同の訓練を実施する。

### 5. 施設整備備品

(施設などの整備、管理)

- ・限られたスペースを安全有効に使う工夫を継続する。
- ・駐車場、敷地や付近の除草、清掃、ゴミ拾い等

## 6. 職員体制・職員研修・支援計画等

(支援方針について)

- ・個別支援計画については、家族・通勤者との懇談後、サービス管理責任者が原案を作成し、所属グループ検討し、全職員が共同して通勤者の支援を進めていく。
- ・通勤者の状況や配慮事項の把握を常時グループ内で共有し、必要に応じて毎日の終礼や職員会議等で共有する。
- ・外作業等、グループ以外の職員支援のさいは、様子の共有を行う。

(研修について)

- ・通勤者の日頃の支援については、職員会議などで学ぶ時間を持つ。
- ・研修受講者は復命とともに、職員全員の支援の力量の向上のため報告を行う。
- ・きょうされん、社協、自立支援協議会、その他の各研修への参加
- ・障害者自立支援協議会研修への参加（サービス管理責任者研修・強度行動障害支援者養成研修）
- ・法人内研修への参加（人権研修、虐待防止研修、実践交流会、救命救急研修など）

上記令和6年度の事業を進めていくにあたって、職員間で役割を分担し進めていく

## 〔ワークパートナーきらら穴村事業計画（案）〕

### 1. 通勤者について

- ・生活介護10人 就労継続支援B型15人

#### （通勤者の受け入れについて）

- ・付属養護学校卒業生の受け入れをしていく。
- ・実習や入所の希望については、職員間で十分に協議を重ねたうえで受け入れていく。

### 2. 作業など取り組みについて

#### （作業について）

- ・テクノアソシエ・岡安ゴム・近畿エコサイエンスの下請け作業に取り組む。
- ・アルバ通信の封入作業、チラシ折り作業に取り組む。
- ・ワーク中心の通勤者が下請け作業に参加できるように自助具の工夫を引き続き行う。

#### （施設外就労）

- ・公園掃除（週に2回）、ポスティング（毎週金曜日）、古紙回収（学校2か月に1回）、



ダンボール回収（給食センター 毎週木・金）など、地域の方々との交流も大切にした取り組みとする。

#### （自主製品）

- ・引き続き、新たな自主製品作成に取り組む。

#### （レクレーションなどの取り組み）

- ・定期的にレクレーションの機会を持つ。（年間行事予定）
- ・室内ゲームや散歩などを週予定の中に入れ、特に重度の自閉の通勤者が見通しを持って過ごすことができるようにする。参加する通勤者を増やし、みんなで楽しめる機会とする。

### 3. 生活・健康

- ・感染対策を継続する。
- ・一人ひとりの健康状態を把握し、嘱託医への報告、相談を継続する。

#### （リハビリなど）

- ・引き続き、月に一回（木曜日）参加する。

### 4. 安全・避難訓練等

- ・年に2回避難訓練を実施する。10月は合同の訓練を実施する。

### 5. 施設整備備品

(施設などの整備)

- ・身障者用車両の整備にあたり、ダイトンの補助金申請を行う。

## 6. 職員体制・職員研修・支援計画等

(支援方針について)

- ・個別支援計画については、家族・通勤者との懇談後、サービス管理責任者が原案を作成し、職員会議や終礼で意見を出し合い確認し、全職員が共同して通勤者の支援を進めていく。
- ・通勤者の状況を伝えあい、職員が通勤者全員の支援に入ることができるよう工夫して進めていく。
- ・通勤者の通院や欠席など、職員間での情報共有を図るため、ボードの利用を進めるとともに、毎日の終礼や職員会議での確認を欠かさず行う。

(研修について)

- ・通勤者の日頃の支援については、職員会議などで学ぶ時間を持つ。
- ・研修受講者は復命とともに、職員全員の支援の力量の向上のため報告を行う。
- ・きょうされんの各セミナーへの参加（フレッシュセミナー・実践セミナー・研究集会）
- ・障害者自立支援協議会研修への参加（サービス管理責任者研修・強度行動障害支援者養成研修）
- ・法人内研修への参加（人権研修、虐待防止研修、実践交流会、救命救急研修など）

上記令和6年度の事業を進めていくにあたって、職員間で役割を分担し進めていく

## 〔喫茶ホップ事業計画（案）〕

### 【令和6年度事業の方針案】

- ・ 通勤者一人ひとりの持っている力を伸ばし、レベルアップするようサポートしていく。
- ・ 新通勤者受け入れの実施（週1日からでも開始）。
- ・ 余暇活動への自主的参加。
- ・ イベント等への積極的参加。
- ・ 定期的なホップ会議を開催する。（北山田、穴村職員も同席）
- ・ クッキーの販売価格を200円から220円に値上げする。

## 〔きららホーム事業計画（案）〕

### <きららホーム 職員の行動指針>

#### 1 わたしたちの仕事 「暮らしの支援」

「食えること 寝ること 語らうこと等」日々の営みを支え、信頼を培い、また入居者の昨日、今日の小さな違いを見落とさない。

#### 2 わたしたちの立ち位置 「その人らしく・自立の支援」

歩まれた歴史（障害特性や生育環境の中での積み重ね）を尊重し、日々の選択、またこれからを切り開く彼・彼女の選択（自立）を、サポートします。

#### 3 わたしたちの役割 「あたりまえの暮らしを」

彼・彼女が、あたりまえに暮らしていくことの難しさを理解し、相談を受け、他の機関・家族と連携して課題の解決に努めます。

## 1 令和6年度の主な課題について

### (1) 「普段の生活」の復活に向けて

新型コロナウイルス感染症流行前の生活に立ち返ることを基本とする。一方で、ホームの生活に感染症が持ち込まれるリスクは増えていくことも想定され、嘱託医療機関の協力を得、新型コロナウイルスワクチン、インフルエンザワクチンの接種に引き続き取り組む。また、ホーム内での感染症発生時や周辺地域での流行時には、強い感染対策を行う等、柔軟に対応をする。

(2) ワンルームマンションの6室を借用して運営している志津ホームで、令和6年2月、次の生活の場を決められないままに利用契約の終了・退所を選択せざるを得ない事例があった。また、現ワンルーム形式の生活環境が適切と言えない状態に陥っている事例もあり、行動指針の2を踏まえ、将来へ向けた適切な選択を当人が出来るよう相談支援事業所等他機関と連携して取り組むことが課題になっている。

新たな入居者の受け入れを進めていくことになるが、その際、ワンルーム形式の生活ホームが果たせる社会的役割を整理する。

(3) 女子入居者の青地ホームについては、入居者4名の内半数、それも比較的障害の重い方が週末帰省を週課としている。週末のホームの運営や感染症発生時の臨時態勢時には家庭でみてもらうことが前提となっていた。ご家族の高齢化の中、実際に見直しを進める時期に来ている。また、入居者の中にも、高齢化への配慮が必要になってきた人が出てきている。

(4) 令和5年度実践報告会(2月23日)において、きらら作業所に一般就労しているホーム入居者について、障害者雇用就労者として法人全体と就労支援機関の連携した支援の必要性が確認されている。ホームとしてもその一翼として支援のシステム作りに取り組む。

(5) 志津自治会役員の当番にあたり、1 組組長、志津自治会副自治会長の役割を遂行することになった。

(6) 令和 5 年度からホームの職員不足が顕在化し、作業所に一定加配して、その分を兼務サポートしてもらう形での職員体制が恒常化している。作業所ホームともども勤務繰りの柔軟性が難しくなっている。ホーム専任の職員募集を継続して行う。

## 2 2024 年度、次の 4 点を取り組みの視点として事業を進める。

### (1) 健やかな暮らしのために

① イ.不調をうまく伝えられない入居者には、日々の小さな違いへの気づき（特に少しずつ進む高齢化に注意）、ロ.医療との連携が重要なケースには、生活場面の様子を医療機関等に伝え、家族や関連事業所と連携して取り組む。ハ.加齢に伴う 2 次障害や生活習慣病について、健診結果をフォローし、生活・習慣の改善アドバイスや必要なケースについては医療への橋渡しを行う。

② 入居者自身が「健康という課題」に向き合えるよう、入居者、職員を対象に疾患・健康についての理解を深める取り組みを行う。

### (2) 他機関との連携

利用者一人一人から見た多様な“総合的なニーズ”に対し、生活の場としての役割を明確にしたうえで“最も利用者の近くにいるもの”として最初に言葉を受け止め、他の関係機関・家族と連携して取り組

む。

### (3) 職員の人材育成

- ① 「共感、気づき、評価の共有」をモットーに、職員集団として取り組む。

定着してきた日々の記録と担当職員による月毎の評価作成を基本に、それらを支援計画の計画立案、実施、モニタリング・評価という支援の1年の流れ（介護過程）に反映させる。

- ② 職員面談を実施し、課題を相互に確認し日常場面での指導や研修に反映する。春、秋2日の職員面談を実施する。

- ③ 次を担える職員の育成

職員の職務上の役割を明確にすることを趣旨とし、キーパーソン職のまとめ役を置く。

### (4) 業務内容の点検・見直し

- ① キーパーソン会議毎に改善点を出し、討議し、適切な改善が履行できるように配慮する。
- ② 「標準業務マニュアル」を職員集団の討議を経て定期的に更新する。

## 3 令和6年度（2024年）のきららホームの事業所運営

### (1) 利用状況

「1事業所、2つの居住ホーム、入居利用定員9名」の体制で運営をする。（継続）

<青地ホーム>（定員4名） 女性4名

一般就労と作業所通所の併用2名、

きらら作業所通所のみ 2 名、

< 志津ホーム > (定員 5 名) 男性 4 名

一般就労 2 名、

福祉工場 (就労継続支援 A 型) 1 名、

就労継続支援 B 型 1 名

## (2) 職員体制・勤務配置

青地ホームは、夜勤職員配置体制を継続する。

デイアクト (志津ホームは、朝と夕の支援体制を基本とする。)

## (3) リスク管理 (避難訓練、緊急連絡手順の確認、救急法研修等)、

① B C P 計画 (事業継続計画) に基づき地震、風水害等大規模災害を想定した避難訓練を行う。

② 全職員が順次救急法研修を受講する。

## (4) 地域自治会行事への参加等、地道に地域との連携に取り組む。