

令和5年度 事業計画

施設名 **障害者支援施設 鎌取晴山苑**

所在地 **千葉県緑区鎌取町2810-23**

所 管 事 業		定員	休業日
事 業 名	施設入所支援	80名	無休
	生活介護Ⅰ	80名	土日（原則）
	短期入所	8名	無休
	生活介護Ⅱ	20名	土日・年末年始
	放課後等デイサービス	5名	土日・年末年始
	特定相談支援事業	なし	土日・年末年始
	自立支援事業	なし	土日・年末年始

1 本年度の基本方針

- ・社会状況やニーズの変化に適確に対応するとともに、法令遵守と人権擁護に徹し、障害者がその人らしく安心して地域生活を送れるように各事業を展開する。
- ・良質な福祉サービスを持続的かつ安定的に提供するため、事業継続計画（BCP）義務化に備えた感染対策指針の策定、また地域福祉を担う事業所として財務状況の安定のため人材の確保、事業運営の充実に取り組みます。

2 職員体制

事業所	職 種	常 勤	非 常 勤
管 理 者	施設長（サビ管兼務）	1名	
	事務次長	1名	
施設入所支援 生活介護Ⅰ	事務職員	1名	1名
	サービス管理責任者	1名	
	生活支援員	26名	3名
	看護師	3名	3名
	管理栄養士（各事業兼務）	1名	
	理学療法士（常勤PTは各事業兼務）	1名	1名
	介助員		4名
特定相談支援事業 自立支援事業	相談支援専門員	1名	
生活介護Ⅱ（通所）	サービス管理責任者	1名	
	生活支援員	3名	2名
	看護師		4名
	介助員		4名
放課後等 デイサービス	児童発達支援管理責任者	1名	
	保育士	2名	
	看護師		2名
	生活支援員		
合 計		43名	24名

3-1 事業名

施設入所支援・生活介護Ⅰ

定員 80名

【本事業のミッション】

- ・利用者一人一人のニーズを十分に把握するとともに、個性や主体性を尊重し、安心・安全そして快適な生活を過ごす事ができるように支援します。
- ・施設が持っている福祉サービスの専門機能を活かし、地域福祉の向上に努めます。
- ・年々増加する、要医的ケア者に対し昨年に引続き看護職員の適正配置化（加配等）また、看護・支援間の情報共有を密にし、サービスの質の向上に努めます。
- ・他事業者とのサービスの差別化を図り、安定した事業運営を継続します。
- ・放課後等デイサービスとの繋がりを強化し、卒後の施設入所の受け入れ・相談を受け卒後の地域での生活のための受け皿となります。

【令和5年度の取組目標】

- ・新型コロナウイルス感染予防と運営を両立し、ご利用者の活動性・満足度の向上を目指します。
- ・ケアガイドラインを基にした個別ケアの実現、支援の質の向上を図ります。
- ・待機登録者の確保・リストの整備を行い現在の高稼働を維持し安定した事業運営を目指します。

【重点目標】

◆目標利用率

	令和2年度実績	令和3年度実績	令和4年度見込	令和5年度目標
施設入所	98.5%	99.3%	98.0%	100.0%
生活介護Ⅰ	98.5%	99.3%	98.0%	100.0%

◆利用者支援サービスの充実

- ・常時介護を必要とする利用者には、入浴、食事、排泄等の介護のほか、障害種別ごとに分けた活動を提供し、心身共にリフレッシュできるよう支援を進めます。
- ・曜日毎の活動を中心に、レクリエーションを主とした日中活動及びイベント行事を取り入れ、リハビリ計画と連動した内容で計画します。
- ・各職種連携し、必要な介護、医療的ケア、リハビリ、栄養管理と個別ケアに基づいた安全・安心なサービス提供を行います。
- ・サービス向上のため、年1回の利用者対象満足度調査を実施し、利用者の意見を支援・サービスに反映させ良質な支援を提供します。
- ・年2回の嗜好調査、給食委員会の意見を参考に、給食業務改善に反映し、献立、選択食の立案、食のイベント等を実施します。
- ・新型コロナウイルス大規模感染の経験を活かし、感染症マニュアルに基づいた迅速かつ統一された対応を行い、感染予防、発生時における感染拡大予防に努めます。

◆コンプライアンス計画

・当法人のコンプライアンス規程第8条に基づき制定された「コンプライアンスマニュアル」が有効に機能するよう、次の項目を実施します。

- (1) コンプライアンスマニュアルに関する研修会を年2回開催します。
- (2) コンプライアンス責任者及び担当で構成するコンプライアンス会議を年2回開催し、コンプライアンスの推進を図ります。

◆人材育成と職場環境の整備

・人材育成及び人材確保

人材育成は法人の運営と事業サービスの充実に不可欠であり、採用時から知識及び技能の習得と向上を目的に階層別・職務別のオンライン対応による法人内研修や外部参加研修を実施し、円滑で働き甲斐のある職場環境構築を目指します。

人材確保は、安定的な事業運営には不可欠であり、職員採用に向けては、法人ウェブページ、福祉求人サイト等による求人広報、ハローワーク求人、施設見学や職業体験の機会提供や介護福祉士・社会福祉士・保育士の実習受け入れ再開により福祉職の魅力を発信し、採用に結び付ける方策を積極的に行います。また、中途・経験者採用については、定年退職者や育児のために離職していた女性の再就職の促進など雇用機会を拡充し、採用年齢の拡大など広く人材確保に努めます。

採用後は、組織内のキャリアパスを明確に示すことで就労意欲の向上を図り、早期離職としないフォロー体制を構築します。

◆財務基盤強化への取組

・待機者を増やすための取組みとして、生活介護Ⅰの日中活動の付加サービス強化と職員の意識改革、登録者リストの再整備・営業活動の見直しを図る。また、解約後の入所期間の短縮を図ることで稼働率・収入・支出の管理強化を図り、適正規模の運営を検証する。

・医療ニーズの高い利用者の受け皿としての機能と充実を図り、他施設との差別化を図る。

・地域社会での福祉資源となり地域との連携強化、福祉ニーズの把握のため地域に根ざした施設を目指し地域活動を展開する。また、利用者が地域の中での生活を実感し、希望される方は地域での自立した生活を営むことができるよう自立生活援助事業との連携を行いサポートする。

・安定した事業運営にあたり、各加算の確実な算定要件を把握し、要件を満たすための支援・書類作成を行うことで加算取得を行う。

【施設・設備整備計画】

整備内容	整備時期	金額（千円）
屋上防水工事	令和5年8月（予定）	15,000
非常用発電機補修工事	令和5年度中（部品納入後）	700

3-2 事業名

短期入所

定員 8名

【本事業のミッション】

- ・在宅生活を継続希望されている利用者への支援（3床）と何らかの事情により自宅で過ごす事が困難な利用者の支援において、施設入所希望を前提とした利用者の居室（5床）を確保して支援に繋がっていきます。
- ・放課後等デイサービスとの繋がりを強化し、卒後の短期入所の受け入れ・相談を受け卒後の地域での生活のための受け皿となります。また、体制を整えて地域で生活する障害者の支援を行うための最終的なセーフティーネットとして、介護者の急病や利用者の状態変化等の緊急時に一時的な受け入れを進めます。特に重度の医療的ケア利用者に関しては、実態として受け入れが難しい現状があるため、地域生活支援拠点として支援の充実を目指します。
- ・緊急短期入所受入加算・定員超過特例加算を算定し、柔軟に対応できるように受け入れ体制の強化に取り組みます。

【令和5年度の取組目標】

- ・福祉型強化短期入所とし、重症心身障害者、要医療ケア者の受け入れに関し、看護師一名の配置を継続し手厚い看護・介護サービスを提供します。
- ・ケアガイドラインを基にした個別ケアの実現、支援の質の向上を目指します。
- ・リピーターの確保のための活動性、満足度の向上を目指し、ご利用者の状況に応じ生活介護Ⅱの利用促進、施設入所への移行等、支援施設の強みを活かした複合的な支援を提供します。

【重点目標】

◆目標利用率

	令和2年度実績	令和3年度実績	令和4年度見込	令和5年度目標
短期入所	106.9%	103.4%	103.2%	95.0%

◆利用者支援サービスの充実

- ・常時介護を必要とする利用者には、入浴・食事・排泄等の介護のほか、障害種別ごとに分けた活動を提供致し、心身共にリフレッシュできるよう支援を進めます。
- ・曜日毎の活動を中心に、レクリエーションを主とした日中活動及びイベント行事を取り入れ、リハビリ計画と連動した内容で計画します。
- ・各職種連携し必要な介護、医療的ケア、リハビリ、栄養管理と個別ケアに基づいた安全・安心なサービス提供を行います。
- ・サービス向上のため、年1回の利用者対象満足度調査を実施し、利用者の意見を支援・サービスに反映させます。
- ・年2回の嗜好調査、給食委員会の意見を参考に給食業務改善に反映し、献立、選択食の立案、食のイベント等を実施します。
- ・新型コロナウイルス大規模感染の経験を活かし、感染症マニュアルに基づいた迅速かつ統一された対応を行い、感染予防、発生時における感染拡大予防に努めます。

◆コンプライアンス計画

・当法人のコンプライアンス規程第8条に基づき制定された「コンプライアンスマニュアル」が有効に機能するよう、次の項目を実施します。

(1) コンプライアンスマニュアルに関する研修会を年2回開催します。

(2) コンプライアンス責任者及び担当者で構成するコンプライアンス会議を年2回開催し、コンプライアンスの推進を図ります。

◆人材育成と職場環境の整備

・人材育成及び人材確保

人材育成は法人の運営と事業サービスの充実に不可欠であり、採用時から知識及び技能の習得と向上を目的に階層別・職務別のオンライン対応による法人内研修や外部参加研修を実施し、円滑で働き甲斐のある職場環境構築を目指します。

人材確保は、安定的な事業運営には不可欠であり、職員採用に向けては、法人ウェブページ、福祉求人サイト等による求人広報、ハローワーク求人、施設見学や職業体験の機会提供や介護福祉士・社会福祉士・保育士の実習受け入れ再開により福祉職の魅力を発信し、採用に結び付ける方策を積極的に行います。また、中途・経験者採用については、定年退職者や育児のために離職していた女性の再就職の促進など雇用機会を拡充し、採用年齢の拡大など広く人材確保に努めます。

◆財務基盤強化への取組

・コロナ対策として長期での利用が半数となったが、特例解除後の稼働率低下を招かないよう感染状況に応じたベッドコントロールを行います。

・施設入所希望を前提とした利用者の居室を確保して支援に繋がります。

・リピーターの確保強化として、日中時間にアクティビティを加え稼働率向上を目指します。

・要医療ケア者の定期利用を確保し、看護職員配置加算の継続した算定を行い収入維持を目指します。

【施設・設備整備計画】

令和5年度は実施の計画はありません。

3-3 事業名

生活介護Ⅱ

定員 20名

【本事業のミッション】

常に介護を必要とする入浴、食事、排泄等の利用者介護のほか、送迎サービスを含め、日中活動を提供し心身ともにリフレッシュできるよう支援を提供します。

【令和5年度の取組目標】

- ・支援の質の向上を図り、満足度の向上、営業対策の鍵として基本的支援以外の付加価値サービス（レク・日中活動）の価値を高め、稼働率の向上・維持に努めます。
- ・看護職員配置加算Ⅲの常時算定のため、医療的ケア者の利用調整を行い常時算定を目指します。
- ・各関係機関・事業所との関係性を強化し、包括的支援の一員としての役割を果たすとともに、地域での存在を確立します。また、信頼関係を構築したうえで営業対策を展開し、新規利用者獲得に努めます。

【重点目標】

◆目標利用率

	令和2年度実績	令和3年度実績	令和4年度見込	令和5年度目標
生活介護Ⅱ	94.2%	95.9%	96.7%	95.0%

◆利用者支援サービスの充実

- ・ケアガイドラインを基に日々の支援の見直し、評価、個人への配慮のある尊厳が守られた支援を提供します。
- ・サービス向上のため、年1回利用者対象に満足度調査を実施し、ご利用者の意見を支援・サービスに反映させ良質な支援を提供します。
- ・チームケア実現のため、各職種での情報共有・意見交換を積極的に行い、チームでの支援を提供します。
- ・年1回の嗜好調査、日頃の意見を参考に給食業務改善に反映し、献立・選択食の立案・食のイベント等を実施します。
- ・ご利用者のADL維持、低下の予防を目標に個々に適した運動療法、廃用性機能低下予防を実施します。
- ・新型コロナウイルス大規模感染の経験を活かし、感染症マニュアルに基づいた迅速かつ統一された対応を行い、感染予防、発生時における感染拡大予防に努めます。

◆コンプライアンス計画

- ・当法人のコンプライアンス規程第8条に基づき制定された「コンプライアンスマニュアル」が有効に機能するよう、次の項目を実施いたします。
 - (1) コンプライアンスマニュアルに関する研修会を年2回開催します。
 - (2) コンプライアンス責任者及び担当者で構成するコンプライアンス会議を年2回開催し、コンプライアンスの推進を図ります。

◆人材育成と職場環境の整備

・人材育成及び人材確保

人材育成は法人の運営と事業サービスの充実に不可欠であり、採用時から知識及び技能の習得と向上を目的に階層別・職務別のオンライン対応による法人内研修や外部参加研修を実施し、円滑で働き甲斐のある職場環境構築を目指します。

人材確保は、安定的な事業運営には不可欠であり、職員採用に向けては、法人ウェブページ、福祉求人サイト等による求人広報、ハローワーク求人、施設見学や職業体験の機会提供や介護福祉士・社会福祉士・保育士の実習受け入れ再開により福祉職の魅力を発信し、採用に結び付ける方策を積極的に行います。また、中途・経験者採用については、定年退職者や育児のために離職していた女性の再就職の促進など雇用機会を拡充し、採用年齢の拡大など広く人材確保に努めます。

採用後は、組織内のキャリアパスを明確に示すことで就労意欲の向上を図り、早期離職とならないフォロー体制を構築します。

◆財務基盤強化への取組

・看護職員配置加算Ⅲの算定について、現在、平均週3回ほどの算定となっているため要医療ケア者の利用調整を行い、算定回数の増加を図り収入増加に繋がります。

・送迎エリアを見直し、適正な送迎エリアでの営業を行う事で、高騰する燃料費、交通費の抑制に取り組めます。

・関係機関、事業所との信頼関係を構築し、新規利用獲得を進めキャンセル待ち、営業先の確保を行う事で稼働率の維持・向上を図ります。

【施設・設備整備計画】

整備内容	整備時期	金額（千円）
送迎車両	令和5年度中	6,000

3-4 事業名

放課後等デイサービス

定員 5名

【本事業のミッション】

支援を必要とする障害のある子どもに対して、学校や家庭とは異なる時間、空間、人、体験等を通じて、個々の子どもの状況に応じた発達支援を行うことにより、子どもの最善の利益の保障と健全な育成を図る。

【令和5年度の取組目標】

現在、稼働率60%前後で推移しているが、重心児対象であることから欠席の比率が非常に高い。そのため、重心児以外の利用・営業エリアの検討を行い、桜が丘特別支援学校への営業展開等を行い稼働率の上昇・安定を目指します。

【重点目標】

◆目標利用率

	令和2年度実績	令和3年度実績	令和4年度見込	令和5年度目標
利用率		51.7%	57.1%	60.0%

◆利用者支援サービスの充実

- ・個々の支援の見直しをPDCAサイクルに則って行い、継続して個別支援の良質化に繋げ、各職種からの多角的な意見を出し合い、児童個々にとっての最適な支援を検討し提供します。
- ・年1回の利用者評価、職員の自己評価から、課題・ニーズの抽出を行い、業務改善、サービスの向上に繋げ、高評価率の向上を目指します。
- ・個々の発達段階に応じた療育プログラムの充実を目指し、プログラムのリスト化を行い最適な活動を提供します。
- ・PTと連携し、個々に応じた機能訓練、廃用性機能低下予防を実施し機能維持に取り組みます。
- ・食器の工夫や楽しい雰囲気ですぐに食事を摂り、季節感を味わうことのできるイベント食等の献立を提供します。また、食物アレルギーへの対応を管理栄養士と連携し、確実に安全な食事提供に取り組みます。
- ・看護師による確実な医療的ケアを提供し、健康管理・生命維持に努めます。
- ・家族からの聞き取り、医師指示書を基に、出来る限り家庭と同じ支援・医療を提供して安心・安全性を確保します。
- ・卒後の進路相談に対応し、当苑各事業の利用促進を行い、円滑で安心してサービス移行できる環境を整えます。
- ・新型コロナウイルス大規模感染の経験を活かし、感染症マニュアルに基づいた迅速かつ統一された対応を行い、感染予防、発生時における感染拡大予防に努めます。

◆コンプライアンス計画

・当法人のコンプライアンス規程第8条に基づき制定された「コンプライアンスマニュアル」が有効に機能するよう、次の項目を実施いたします。

(1) コンプライアンスマニュアルに関する研修会を年2回開催します。

(2) コンプライアンス責任者及び担当で構成するコンプライアンス会議を年2回開催し、コンプライアンスの推進を図ります。

◆人材育成と職場環境の整備

・人材育成及び人材確保

・人材育成は法人の運営と事業サービスの充実に不可欠であり、採用時から知識及び技能の習得と向上を目的に階層別・職務別のオンライン対応による法人内研修や外部参加研修を実施し、円滑で働き甲斐のある職場環境構築を目指します。

・人材確保は、安定的な事業運営には不可欠であり、職員採用に向けては、法人ウェブページ、福祉求人サイト等による求人広報、ハローワーク求人、施設見学や職業体験の機会提供や介護福祉士・社会福祉士・保育士の実習受け入れ再開により福祉職の魅力を発信し、採用に結び付ける方策を積極的に行います。また、中途・経験者採用については、定年退職者や育児のために離職していた女性の再就職の促進など雇用機会を拡充し、採用年齢の拡大など広く人材確保に努めます。

採用後は、組織内のキャリアパスを明確に示すことで就労意欲の向上を図り、早期離職とならないフォロー体制を構築します。

・特に放課後デイについては、重度心身障害児の受け入れを主としていることから療育、医ケア児に関わる看護についての研修を徹底課題として臨みます。

◆財務基盤強化への取組

・重心児は容体急変による欠席も多く、コロナの影響も大きく受けやすい。そのため、重心児以外の児童の受け入れ、営業エリアの検討をし、稼働率の向上、安定した収入の確保を目指します。

・事業開始し一年半が経過した。今年度は、地域医ケア部会等に参加し、関係事業所、保護者会への当苑の存在感をPRする。また、保護者間での口コミが集客に非常に重要な要素であるため、既存利用児童への確実に手厚い支援の提供、保護者との関係構築を各職員が意識し、評価の向上を図る事で顧客獲得に繋がります。

【施設・設備整備計画】

令和5年度は実施の計画はありません。

3-5 事業名

特定相談支援・自立生活援助

定員 なし

【本事業のミッション】

障害を持つ方が置かれている状況や抱えている悩みの相談に応じ、暮らしについて一緒に考え、相談内容に対する情報提供や助言、必要な障害福祉サービスの利用につなげる支援や、関連機関との連絡調整などをおこないます。

【令和5年度を取組目標】

- ・地域ニーズを把握して相談件数の増加を図り、地域資源としての役割を果たし、地域福祉の拠点となるよう存在意義を示します。
- ・当苑各事業を活用し、複合施設の強みを活かした支援を展開します。また、各事業の運営安定にも繋がるよう利用促進を行います。

【重点目標】

◆目標件数

	令和2年度実績		令和3年度実績		令和4年度見込		令和5年度目標	
	計画作成	モニタリング	計画作成	モニタリング	計画作成	モニタリング	計画作成	モニタリング
特定相談支援	28	119	35	120	53	110	55	120

◆利用者支援サービスの充実

- ・計画、モニタリングの有効期限を遵守し、個々の障害に応じた支援が滞りなく行き届くよう支援します。
- ・基幹相談支援事業所、関係事業所と連携し、協力体制の構築・地域ニーズの把握を行い、包括的支援の中心としての役割を果たします。
- ・当苑各事業と連携し、迅速なサービス提供体制を構築します。

◆コンプライアンス計画

- ・当法人のコンプライアンス規程第8条に基づき制定された「コンプライアンスマニュアル」が有効に機能するよう、次の項目を実施します。
 - (1) コンプライアンスマニュアルに関する研修会を年2回開催します。
 - (2) コンプライアンス責任者及び担当で構成するコンプライアンス会議を年2回開催し、コンプライアンスの推進を図ります。

◆人材育成と職場環境の整備

人材育成及び人材確保

・人材育成は、法人の運営と事業サービスの充実に不可欠であり、採用時から知識及び技能の習得と向上を目的に階層別・職務別のオンライン対応による法人内研修や外部参加研修、地域自立支援協議会の研修、会議等に積極的に参加し、専門職としての能力底上げし、円滑で働き甲斐のある職場環境構築を目指します。

・人材確保は、安定的な事業運営には不可欠であり、職員採用に向けては、法人ウェブページ、福祉求人サイト等による求人広報、ハローワーク求人、施設見学や職業体験の機会提供や介護福祉士・社会福祉士・保育士の実習受け入れ再開により福祉職の魅力を発信し、採用に結び付ける方策を積極的に行います。また、中途・経験者採用については、定年退職者や育児のために離職していた女性の再就職の促進など雇用機会を拡充し、採用年齢の拡大など広く人材確保に努めます。

・採用後は、組織内のキャリアパスを明確に示すことで就労意欲の向上を図り、早期離職としないフォロー体制を構築します。

◆財務基盤強化への取組

・積極的な営業展開を図り、相談件数の増加、基本報酬からの収入増加を目指します。

・相談支援専門としての立場から、当苑事業への利用促進を図り、間接的に施設全体の稼働率、収入の増加を図ります。

【施設・設備整備計画】

令和5年度は実施の計画はありません。