

平成 31 年度 障害者支援施設 ルキーナ・うだつ

1 はじめに

最近新聞やテレビのなかでよく聞くようになった SDG s（持続可能な開発＝発展）。SDG s（持続可能な開発＝発展）には「誰ひとり取り残されないこと」を目指し 2030 年までに達成すべき 17 の目標が掲げられている。ここには権利や福祉等の概念が盛り込まれている。「誰ひとり取り残されないこと」とは地域共生社会を意味し、昨今言われている「働き方改革」も目標の中の「ジェンダー平等を実現しよう」「働きがいも経済成長も」に含まれ重要な課題となっている。

ルキーナ・うだつも今年度は、SDG s（持続可能な開発＝発展）の一環である「働き方改革」を念頭に、同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇、労働環境、職員の人材育成などに重点を置き、さらなる改善を図る。

また、SDG s（持続可能な開発＝発展）のためには「地域共生社会」への転換がより一層必要となる。「地域共生社会」への転換には、公的な福祉だけに頼るのではなく、すべての人が「我が事」としてとらえ、地域に暮らす人たちが共に支えあう社会にしていかなければならない。

すべてが一度にかなう事ではない。ルキーナ・うだつはその第一歩である地域との協働や貢献活動等に積極的に取り組み、地域共生社会「まちづくり」の一端を担いたい。

2 展開する事業及び定員等の概要（平成 31 年 4 月 1 日 予定）

- | | |
|--------------------------|-------------------|
| (1) 障害福祉サービス事業（施設入所支援事業） | 定員 40 人【現員 41 人】※ |
| (2) 障害福祉サービス事業（生活介護事業） | 定員 60 人【現員 85 人】※ |
| (3) 障害福祉サービス事業（短期入所事業） | 定員 1 人【現員 2 人】 |
| (4) 地域生活支援事業（日中一時支援事業） | |

※ 定員の超過は、「定員超過利用制度」による。

3 【31 年度 事業目標・重点施策】

- (1) 働き方改革への取組
- (2) 人材育成「人づくり」と人材確保
- (3) 権利擁護
- (4) 持続可能な経営モデルの構築
- (5) 地域連携強化・機能訓練体制の強化と充実（サービスの質の向上）
- (6) 危機管理体制の強化
- (7) 地域貢献活動等の推進
- (8) メンタルヘルス対策等の推進
- (9) 社会福祉充実計画

(1) 働き方改革への取組

- ア 正規雇用、非正規雇用の職務分掌等を見直し、精査。
- イ 基本給の均等・均衡待遇の確保や労働者に対する待遇に関する説明等を含め、同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善。
- ウ 時間外労働の是正や年次有給休暇の時期指定義務等の適切な運営。
- エ ジェンダー平等への実現。(子育て・介護等と仕事の両立など多様な働き方への環境整備)
- オ 職員の活躍に向けた人材育成などの環境整備。

(2) 人材育成「人づくり」と人材確保

- ア 施設内研修 (OJT) (別表 1) 施設外研修 (OFF-JT) (別表 2) における研修機会の充実。
- イ 新人職員等への実践の場の機会の創出。若手職員の積極的な登用。
- ウ 新人職員等への研修体制の充実。
- エ 資格取得の推進 (ハローワークのキャリア形成促進助成金及びキャリアアップ助成金の活用、社会福祉充実残額の活用。)
- オ リクナビやホームページ等を活用し年齢構成 (別表 3) を考慮した、採用計画の策定。
- カ 近隣施設等との協働により研修機会の充実、効率化を図る。

施設内研修 (別表 1)

実施月	研修等の内容	実施期間	研修等の内容
4月	新人研修 基本的な待遇・マナーの理解	11月	感染症への理解 階層別研修
5月	虐待防止 (小星園) 発達障害者支援研修	12月	腰痛対策について 防犯研修
6月	基本的な防火対策の理解 利用者に対するアセスメント	1月	介護技術・認知症 (小星園)
7月	腰痛対策について (小星園) 法令順守への理解	2月	予備月
8月	育成会研修	3月	虐待防止研修 (人権研修)
9月	虐待防止研修 (人権研修) 意思決定支援に関する研修	通年	機能訓練研修 (月1回程度) 口腔ケア (歯磨き指導) 対策
10月	個人情報保護に関する研修 虐待防止研修		

※その他、採用 1~2 年目の福祉・介護職員に対し、3 年以上の経験者を担当者として定め、日常業務の中で技術指導・業務に対する相談を実施。

主な施設外研修等（別表2）

施設外研修名	予定人数/受講取得状況等
強度行動障害者支援基礎研修	5名（平成30年度末までの受講数42名）
各サービス管理責任者研修	4名（平成30年度末までの受講数13名）
同行援護従事者研修	2名（平成30年度末までの受講数3名）
行動援護従事者研修	2名（平成30年度末までの受講数5名）
発達障がい者支援者SV研修	1名（平成30年度末までの受講数2名）
たん吸引等に係る研修	0名（平成30年度末までの受講数1名）
相談支援従事者研修	4名（平成30年度末までの受講数16名）
社会福祉士等取得にかかる研修	2名（介護福祉士13名 保育士4名）

※その他都道府県等が実施する研修会への参加。

(3) 権利擁護

- ア 人権侵害等に対して、日常的に意識を高め虐待を未然に防ぐ体制の整備。
（権利擁護、虐待防止研修の定期的な開催、参加）
- イ 虐待を防止するため、不適切な支援を常に見直し、支援の質を高める体制づくり。
（個別支援会議の定期的な実施、検証と素早い対応）
- ウ 苦情解決制度の実効性が確保されるよう、権利擁護に取り組める環境の整備。
- エ 虐待の未然防止と早期発見及び早期対応。
（自己チェックシートの活用）
- オ 本人の自己選択、自己決定の尊重。
（さまざまな経験や情報の提供）
- カ 障害者差別解消法に適切に対応し権利擁護に努める。
- キ 虐待防止委員会の開催。

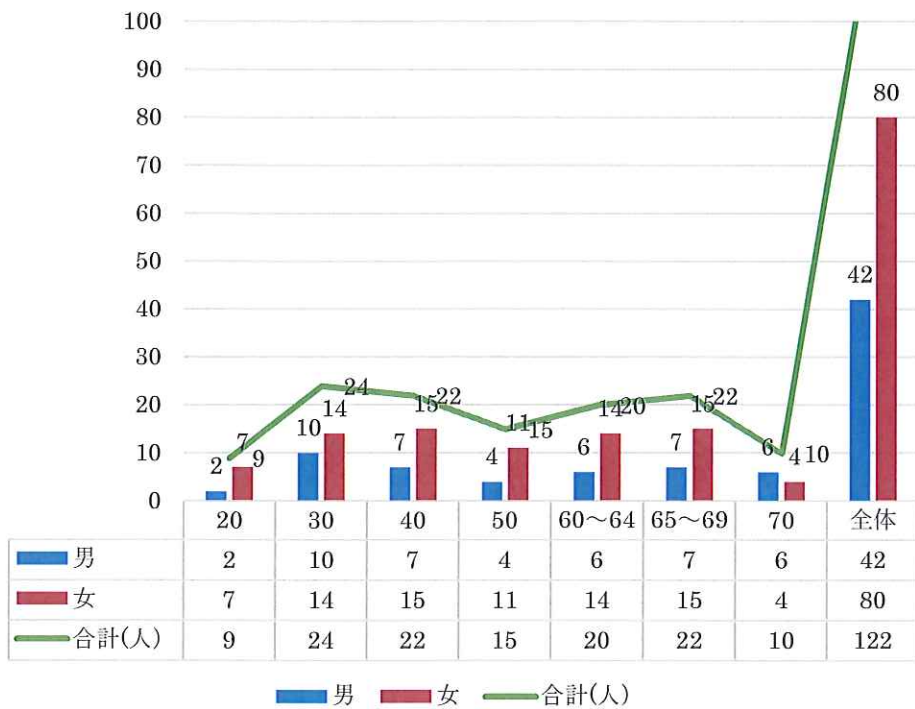
(4) 持続可能な経営モデルの構築

- ア 利用者のニーズに応じた各種加算取得の推進。（取得予定）
人員配置加算（1.7:1）福祉専門職員配置等加算（I）・常勤看護職員配置加算・延長支援体制加算・リハビリテーション加算・重度障害者加算、療養食加算・食事提供加算・栄養士配置加算・栄養マネジメント加算・送迎加算・処遇改善加算。
- イ 利用者のニーズに応じたサービスの提供による利用の確保（稼働率維持）。
- ウ 業務委託費、固定的経費等の徹底した見直しによる支出管理。
- エ 労働生産性向上にむけた多様な職種へ対応できる職員の人材育成。
- オ 政策対応能力の強化のための研修の実施。
- カ 業務を見直し、OA機器等導入により業務の効率向上による業務量の軽減。
- キ 新たな時代を見越した利用者負担のあり方について研究・検証。

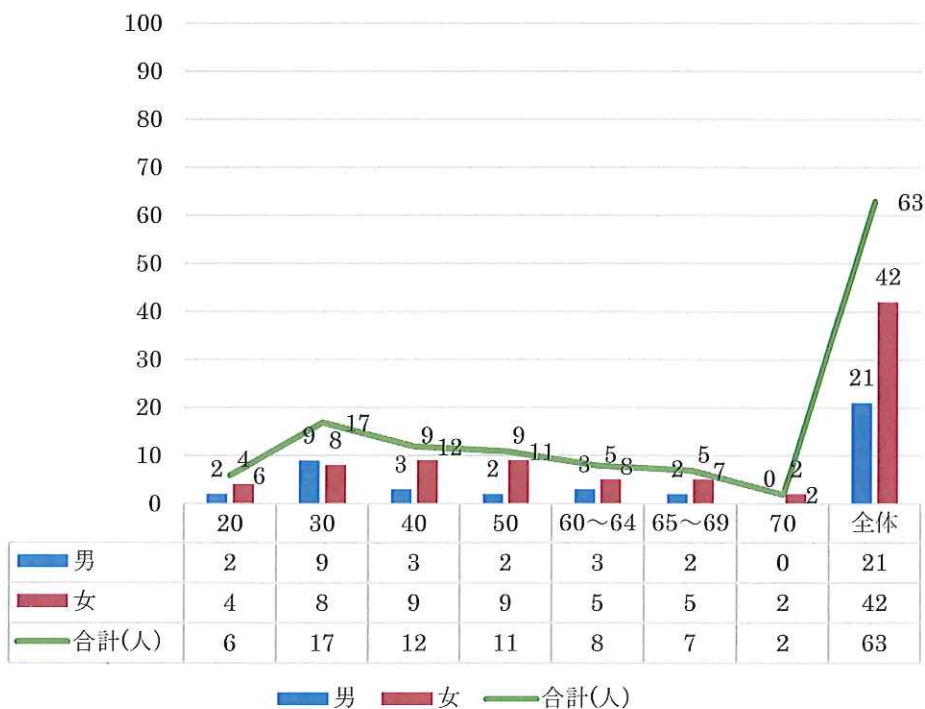
数値指標 (30年度末予測)

	障害者支援施設 ルキーナ・うだつ		
	生活介護	施設入所	短期入所
利用者定員	60名	40名/41名	2名
利用延数	19,344名	14,835名	323名
平均利用者	56.7名	40.7名	0.9名
稼働率	94.5%	101.7%	45%
稼働延日数	341日	365日	365日
平均支援区分	5.3	5.7	
単価(一人一日)	10,339円		
サービス活動収益	231,500,000	101,900,000	2,338,857
正規職員数	26.0名		2.0名
臨・非常勤職員数	35.0名		0名

年齢別グラフ(法人全体)



年齢別グラフ(ルキーナ・うだつ)



(5) 地域連携強化・機能訓練体制の強化と充実 (サービスの質の向上)

ア 身体機能低下防止、残存機能維持のため、外部医療機関からの(理学療法士)派遣による職員等との連携により、リハビリテーションの実施。

イ 強度行動障害者の不適切行動軽減等のため、外部医療機関からの(作業療法士)等による個別指導等の実施や個別プログラムの作成。

ウ 強度行動障害者が五感で周囲の様子を感じ取る要素とリラックスすることを目的としたスヌーズレンの設置を行う。

- エ 健康保持、増進等のため歯科医師との連携により定期的な健診（年1回）歯科衛生士による口腔ケア（月1回以上）の実施。
- オ 外部医療機関（嘱託医）等との連携により疾患治療のための療養食の提供。
- カ 情緒安定、健康保持等のため、アロマを活用した外部講師等によるマッサージの実施等。
- キ 入所者の摂食・嚥下機能及び食形態に配慮した栄養計画（マネジメント）の作成。
- ク 夜間における強度行動障害者に対する個別プログラム作成と人員強化。
- ケ 就労実習等の受け入れ推進。
- コ 日常生活における場面で自己決定の尊重に基づき、意思決定支援を継続的に行う事で、ご本人の意思が尊重された生活体験が積み重ねられるよう支援を行う。

(6) 危機管理体制の強化

- ア ヒヤリハット、事後報告書を効果的に活用し、安心して安全な体制の構築。
- イ 非常災害時における関係機関等との連携強化の為にマニュアルの見直し。
- ウ 南海地震等大型災害に備え、各関係機関との連携を図る。
- エ 緊急時の水資源の確保。（井戸の整備の検討）

(7) 地域貢献活動等の推進

- ア 美馬市社会福祉協議会等との協働により美馬市暮らしサポート相談・支援事業へ参画し生活困難者に対して、その住居で衣食その他日常生活必需品若しくはこれに要する金銭を与え、又は生活に関する相談の実施。
- イ 医療機関（ホウエツ病院）等との協働により地域の福祉課題解決にむけた取組。
- ウ 地域のお祭り（小星廻り踊り）、伝統行事を実施する町内会等への参加、協力。
- エ 町内会等が実施する地域の清掃活動などへの参加や自発的な環境美化活動。
- オ 防災対策の拠点として避難場所の提供や地域住民と共助による救助活動。
- カ 利用者に提供する食材等の購入にあたり、地産地消の取組への協力。
- キ 近隣の社会福祉法人と連携し地域のニーズに応じた社会貢献の在り方を研究・検証。
- ク 美馬青年会議所（美馬JC）等の企画する第1回全国煙火師競技大会（にし阿波の花火）への協働により地域の活性化等への取組へ参画。（別紙1参照）

(8) メンタルヘルス対策等の推進

- ア メンタルヘルス不全の予防と対応のための研修の実施。
- イ 腰痛対策として、研修の実施及び予防体操や器具の整備。
- ウ 産業医等との連携行い定期的にストレスチェックを行なう。

(9) 社会福祉充実計画

- ア 報酬改定を踏まえ、新たな福祉サービス等への取組の検討。

にし阿波の花火

第1回全国煙火師競技大会

(仮称)

大会概要

花火の王道「尺玉」が全国から集う「大玉の部」

- 「大玉の部」競技の流れ
- 1 全体4色のテーマをアナウンス
 - 2 5号玉を5秒間隔で3発打ち上げ
 - 3 10秒後、10号(尺)玉5発を打ち上げ

「大玉の部」参加数
全国から選抜の10社

「大玉の部」所要時間
1社約2分×10社=約20分

「大玉の部」見どころ
世界一といわれる日本の花火ですが、10号(尺)玉はその技術が集約されています。その特徴は新円(丸ま)であることと多重性(重なる円)です。約5秒で消える玉に技術と想いを詰め込み打ち上げる特別な10号(尺)玉にご注目ください。



尺玉 直径約330m

競技内容のスターマインの部

光をコーディネートし、軌跡する「スターマインの部」

- 「スターマインの部」競技の流れ
- 1 花火演出のテーマ、使用曲をアナウンス
 - 2 2分30秒以内の連発方式で単本数150本以内、4号、5号玉を合計80本以下とし図1のように配置する

「スターマインの部」参加数
全国から選抜の5~7社

「スターマインの部」所要時間
1社約3分30秒×5社=約18分

「スターマインの部」見どころ
完成概念にとらわれず形態、色彩、リズム感、立体感を駆使し、三名で形成されるイメージを花火で表現する内容です。創造性、独創性、斬新さが体感でき、現在の花火の最新演出を知ることができます。



スターマインの部 幅約100m

TOKUSHIMA

大会概要

他の競技大会では見えない地域色「吹筒」

200年の歴史があり町の気風文化遺産にも登録された香炉の吹筒。栄光でありながら静けさを感じる独特の色合いを楽しんでいただけます。



吹筒の構成

大型吹筒を10本一斉点火。吹筒の強い光が水面に映り、幻想的な空間を作ります。

演出時間約5分
幅約200m



幅約200m

フィナーレ演出

“2つの効果”で生み出す今までにない「感動」

今までの花火大会と一線を画すフィナーレ、**縦横400mで圧倒的な感動**を生み出す「**特別音楽花火**」をご紹介します。

市山花火商會と東火工急造研究所の地元花火業者がコラボレーションし生み出すフィナーレ。多様多様な花火と最新技術は色彩にご注目ください。

フィナーレの構成

全体の約3分の1である約5,000発を使用
約8分間の音楽花火演出



縦横約400m

TOKUSHIMA