

# 令和2年度

## 障害者支援施設 ルキーナ・うだつ

### 1 はじめに

昨年の事業計画の目標にも上げましたSDGs。

「誰ひとり取り残されないこと」「ジェンダー平等を実現しよう」「働きがいも経済成長も」を実現するのに必要なこと、それはすべて「人」であり、「福祉は人なり」と言われるように「人」なくして実現するものではありません。

今年度ルキーナ・うだつは、労働環境、職員の人材育成などに重点を置き、利用者の高齢化及び障害の重度化に対して専門職として適切なサービスを提供するために、介護技術や高齢者、障害特性などの知識を学び利用者支援につなげます。同時に、職員一人一人の声に耳を傾け、勤務環境・ルールを整え働きやすい環境づくりに取り込むことで、利用者個人が尊厳を保ち幸せに笑顔で生活できるように努めます。

### 2 展開する事業及び定員等の概要（令和2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 【令和2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。

カ 福利厚生充実

(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	確定拠出年金等に関する研修 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・認知症研修 虐待防止研修
7月	腰痛対策について 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) 個人情報保護に関する研修
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	ハラスメントに関する研修 確定拠出年金等に関する研修		

※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（令和1年度末までの受講数50名）
各サービス管理責任者研修	5名（令和1年度末までの受講数15名）
同行援護従事者研修	2名（令和1年度末までの受講数3名）
行動援護従事者研修	2名（令和1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（令和1年度末までの受講数2名）
たん吸引等に係る研修	2名（令和1年度末までの受講数1名）
相談支援従事者研修	4名（令和1年度末までの受講数18名）
社会福祉士等取得にかかる研修	1名（介護福祉士15名 保育士4名）

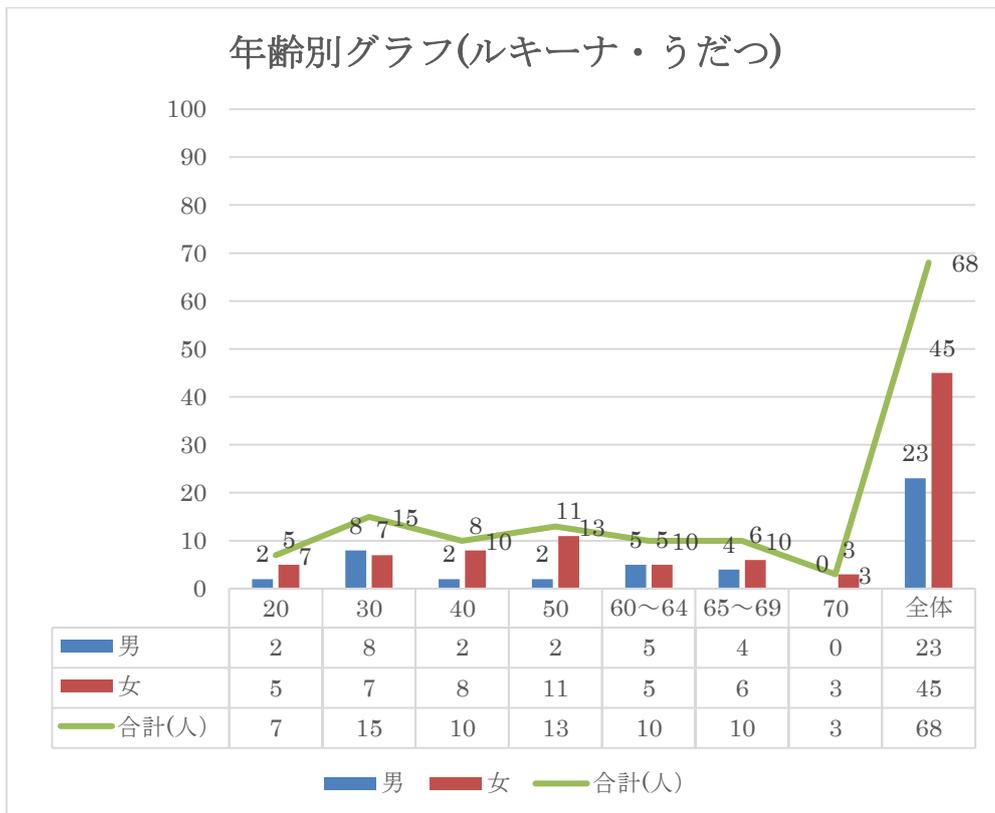
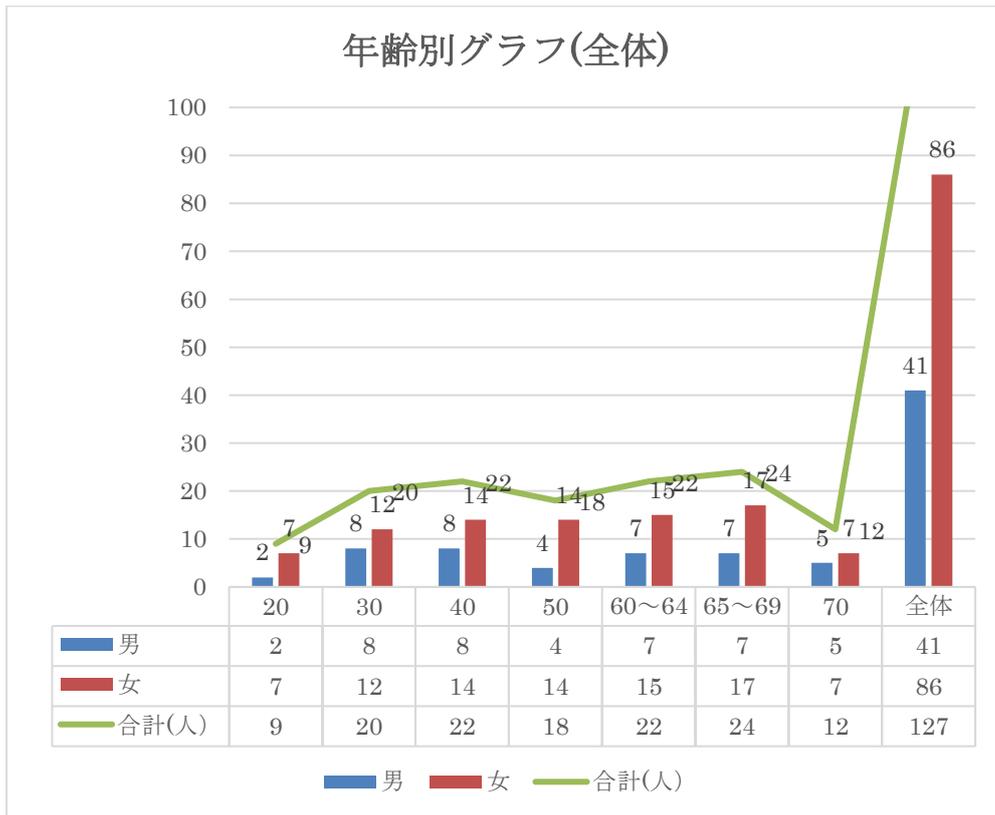
※その他都道府県等が実施する研修会への参加。

(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（2:1）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・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用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。



(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活用。
- 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、安心で安全な体制の構築。
- 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。

#### (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くらしサポート相談・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）等の企画するにし阿波花火大会等への協働により地域の活性化等への取組へ参画。

#### (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。