

事業計画

平成 22 年度

社会法人原町成年寮

平成 22 年度社会福祉法人原町成年寮 事業計画

一 制度の動向と原町成年寮の現状

政権が変わり、障害者自立支援法は廃止されることとなった。内閣府に障害当事者を中心とした障害者制度改革推進会議が設置され、国連の障害者権利条約に基づき国内法を改正していく討議が始まった。当面は障害者基本法の抜本的な改正に論点が置かれ現状の事業を再規定していくと思われる「障がい者総合福祉法」の形が見えてくるのはまだ先のようなだ。しかし、権利条約の理念に基づいて障害者施策を実施することは、現状の地域福祉の流れがさらに強まり、地域生活を権利として明確化する方向が予想される。原町成年寮が長年取り組んできたキーワードは地域・就労なので、法人の方向性は変わらない。

さて、原町成年寮としては、昨年度、居住支援ニーズの高まりを受け、引き続きグループホーム・ケアホームのユニット開設や日中活動の場の確保に努め、結果として、この 4 月現在で、法人関係職員等も 200 名を超える数となる。

私たちの仕事は、原町成年寮を利用している利用者一人一人がより豊かな人生を歩めるように支援することである。障害の程度も発達障害の部類に入る方から、全面介助が必要な方までさまざまである。利用者の年齢・障害の程度・人生経験や特性に合った支援の方法が求められる。

法人の事業を利用する方が増えることは、原町成年寮に対する期待の表れと同時に、人材の確保・育成、規模にあった組織づくりが求められてくることでもある。

基本的な危機感、事業展開に人材の育成が追いついていないのではないかということ。より安心・安全な利用者支援のための体制づくりが早急に求められている。

二 原町成年寮の基本理念

- ① 就労・社会生活能力の向上のための支援
- ② 豊かな人生を送ることの支援
- ③ 地域社会への貢献

三 今年度重点目標

- ① 職員の支援力の向上・人材育成のための取り組み
- ② 安心・安全な生活支援のしくみづくり
- ③ 利用者支援の必要性に基づく事業間の連携強化

四 事業計画

① 重点目標に沿った事業の実施

○ 職員の階層別研修と研修体制の構築

(ア) 新任研修

社会人としてのマナーを学ぶ他、多様化するニーズに対応するために、新人の人材育成を行う。法人の基本理念と支援(処遇)の基本姿勢を研修の中心に据え、年間を通じての学習会と、個別指導担当を指名した上での OJT(On-the-Job Training)を実施する。自ら課題に気づき、解決する意欲・スキルを持った人材を育てる。

採用時研修・通年研修を実施し、サポーター制度を導入

(イ) フォローアップ研修

採用 3 年目の常勤職員対象に実施。

(ウ) 主任等自己啓発研修

サービス管理責任者・主任・チーム長を対象として実施。

最長 1 週間の外部・内部研修を認める外、福祉人材センターの指導的職員研修参加を義務付け。

(エ) 研修委員の選任

法人の研修体制構築のために、研修委員を選任し、系統的な研修を実施する。

○ リスクマネジメントに関する取り組みの強化

(ア) 事故や「ヒヤリ」「ハット」する事態の防止・解消のためのリスクマネジメント体制の確立。

(イ) 法人内防災・安全委員会を再組織し、定期的に防災・安全体制を点検・検証する。

(ウ) 増加する利用者・高齢化に対応し、健康状態の的確な把握を行うために、共同生活介護援助事業所かつしかセンターに看護職を配置する。

○ 利用者支援の必要性に基づく事業間の連携強化

(ア) 法人内体験研修制度を設け、職員の相互理解につながるよう支援する。

希望申請書により申請し、管理責任者の許可で実施。

(イ) 利用者支援・行事の実施にあたっては可能な事業間連携を模索する。

② 人権に配慮した支援に取り組む

○ すべての事業活動の柱となるものであり、基本姿勢である。

○ 国連の障害者権利条約についての認識を深めるための内部研修会の実施。

③ 法人の中長期計画の策定(第 4 次プロジェクト)

○ 増加する日中活動利用者のための活動場所の確保。

- 通勤寮の民間移譲・宿泊型自立訓練事業への移行を踏まえた、原町成年寮の利用者支援システムの再構築の展望。
- 就労支援センター設置の検討、等。

④ 各事業の主な取り組み(各事業計画参照)

○ 共同生活介護・援助事業(グループホーム・ケアホーム)

- (ア) サービス管理責任者を中心として、ケース討議を充実させ、利用者の実態把握に努める。
- (イ) 防災・安全対策を充実させ、より安心・安全な地域生活をめざす。
- (ウ) 自閉症 CH の立ち上げに併せて新たな GH 事業所の開設。
- (エ) 利用者の高齢化対策・健康維持のための看護職を配置。

○ 葛飾通勤寮

- (ア) 個別支援計画に基づく計画的な利用者支援。
- (イ) 特別支援学校体験入寮事業の円滑な運営。
- (ウ) 利用者の円滑な地域移行のためのグループホーム 2 カ所の支援を担当。
- (エ) 就労移行支援事業との連携による職場開拓。定着支援。
- (オ) 民間移譲後を見据えた将来展望の確立。

○ 奥戸福祉館

- (ア) 新体制に移行して 2 年目を迎え事業の安定を図る。
- (イ) 拡大するニーズに応え定員増を目指す。
- (ウ) 給食開設準備室を設置し、今後増大する給食の需要に応じていく。

○ 生活介護事業所(アンジュ)

- (ア) 理念の実現を目指し、利用者一人ひとりのニーズにあった支援を行う。
- (イ) 地域・社会参加のための取り組みやネットワーク等の環境づくりに取り組んでいく。

○ 就労移行支援事業所・職場適応援助事業

- (ア) 個々の利用者の障害特性を把握し、就職に向けた訓練を行う。
- (イ) 在宅の利用者に対して、関係機関、家庭と連携した支援を実施する。
- (ウ) 生活支援と連携し、安定就労を継続できるための定着支援を実施する。

○ 移動支援・行動援護事業所(ドロップ)

- (ア) 昨年度実施した GH、CH 利用者を対象とした移動支援ニーズ調査に基づいて、移動支援・行動援護サービスを提供する。

- (イ) 法人職員を移動支援及び行動援護支援の担い手として育成する。
- (ウ) 外部からのヘルパーを募集、育成する。
- (エ) 余暇支援の企画をし、実施については法人内事業所と連携をする。

⑤ 法人全体行事

- 階層別研修 通年
- 国連の障害者権利条約に関する学習会の企画
- 歓送迎会
- 忘年会 12月

五 日常の法人運営

① 事務局会議

法人組織規定により理事長の委嘱を受けて、寮長が主催する事務局を設け、理事会評議員会の議決に基づき日常の法人運営にあたる。拡大する事業・利用者の増加に対応して、新たに「かつしかセンター所長」「奥戸地区代表」を加え6名で構成。

② 事業会議(施設長会議)

施設長等管理責任者会議。各事業の進捗状況の報告及び連絡調整。
毎月、原則第1・3月曜日 開催

③ サービス管理責任者会議

居住支援の共同生活介護・援助事業及び通勤寮の主任・サービス管理責任者で構成し、居住支援のケアマネージメントを実施する。

④ 事業点検・改善委員会

現場からの声を事業及び法人運営に反映させるための機関。
各事業から委員を出し、年数回開催し、具体的な提案を行う。

⑤ 防災・安全委員会

各事業の防災・安全対策の進捗状況を把握し、備蓄品の点検確保を実施。
必要な防災教育や対策を実施。

⑥ 事務担当者会議

各事業出納職員で構成し、庶務・事務処理上の情報交換や課題の整理、及び提案をおこなう。