

社会福祉法人檀原市手をつなぐ育成会 平成31年度事業計画

社会福祉をめぐる議論は「制度論」から「実践論」へと移り。社会福祉サービスの主たる担い手である社会福祉法人には、非営利法人にふさわしいガバナンスと高い透明性を備えた自主・自律的な法人運営が求められています。

また、人口減少や少子高齢社会の到来の中にあって、中長期での経営計画に基づき、先を見据えた法人経営の力を身につけ、安定的かつ質の高いサービスを継続することが、これまで以上に求められています。

一方、地域共生社会の実現に向け、これまで地域の様々な課題に対して先駆的な実践を重ねてきた社会福祉法人のノウハウを生かし、社会の希望に応える姿を積極的に見せていくことが必要となります。

この4月に平成が終わり、5月から新しい元号に変わりますが、この記念すべき時代において、これまで以上に社会福祉法人が、時代・社会・地域から信頼される存在としての姿を社会に見せると共に、その信頼関係を確固たるものとし、輝ける将来を創生する契機としなければなりません。

法人は、今年7月で創設から18年目になりますが、障がいのある方の地域の中での暮らしを積極的に支援すること。サービスを提供する側の事情優先ではなく、障がいのある方やご家族の立場で考え行動すること、障がいのある方一人ひとりの権利擁護、人権尊重を大切にすることを意識しながら、今後の展望するビジョンづくり、組織および運営財政基盤の充実強化などに努めてまいります。

私たちのこうした活動が、地域の人々や世論の理解と共感を得て障がい児・者一人ひとりが自身の存在の価値を実感し、様々な人と共に支えあいながら生きていくことの喜びを分かち合える社会や、生活実現への一歩になることを信じ、法人組織が一体となって事業・活動を推進するため、ここに平成31年度事業計画を定め、知的・発達障がい児・者の福祉の向上に一層努力する所存であります。

実施計画

1. 法人本部

(1) サービスの質の向上（信頼と安心のサービス）

平成30年度に引き続き、法人理念に基づいた支援体制の確立は

継続した目標であります。職員意識の統一が、確実に実践や成果につながる体制を目指します。

そのため、係長以上の部門別会議を設け、理念の実践を支援の場を通じて日々確認できるように致します。

重点目標としては、①多動や他傷性のある重度障がい児・者などで、危険を防止するための対応や支援の必要な重度利用者にとっては、支援方法や体制について、十分な配慮と検討を行う。②就労継続支援（A/B型）・就労移行支援の取り組みを通して、障害者の就労の方向性について検討する。③グループホームや居宅サービス等、障がい者の生活全般について検討や相談事業の強化等、今後の支援の方向性を纏める。④青色防犯パトロール隊の活動を継続しながら、更なる地域貢献活動として、地域住民のニーズや意向を把握しながら、プラスワンの新たな貢献を推進するなど、活動を強化する。⑤首都圏直下型地震や南海トラフ・火山の噴火などの大災害の発生の懸念が指摘される中、利用者の安心、安全の確保と事業の継続について万全の対策を講じる。また、市町村の防災計画と連動した災害時の支援・応援・体制を構築する。

○理念に基づいた支援体制の確立

- ・ 接遇マナーの向上への継続的な取り組み
- ・ 倫理綱領の徹底（確認作業の継続）
- ・ 理念の実践の日々の確認

○権利擁護

- ・ 人権研修の継続と実践の確認の徹底
- ・ 「虐待防止」「差別解消」に関する実践と確認の徹底
- ・ 累犯障害者への対応への着手

○施設運営のガイドラインの策定

- ・ 法人運営ハンドブック策定と活用
- ・ 施設版チェックリスト（施設長チェックマニュアル）活用
- ・ 組織運営ガイドラインの策定(会議等)の定着支援
- ・ PDCA 式※（進捗管理の徹底と強化の継続）

※「P⇒計画・D⇒実行・C⇒評価・A⇒改善」

○サービスの標準化と業務改善

- ・ 法人の業務基本マニュアル策定と活用
- ・ マニュアルの形骸化の防止（日常の活用と見直しの継続）

○業務評価と業務改善

- ・ 第三者評価の活用（課題の共有と対応策の実施）
- ・ 業務改善（問題解決手法）と体制確立

- ・苦情解決と業務改善プロセスの確立

○リスクマネジメント体制強化

- ・「気づきメモ」「連絡メモ」等の作成により確実に改善につなげる。
- ・事故分析を事故防止につなげる仕組みの確立（「事故情報共有の徹底」過去の事故事例を掘り起こし検証）
- ・事故情報共有と改善プロセス構築の定着
- ・事業継続計画の見直しと徹底（法人PTの発足）

○情報提供と開示・保護

- ・利用者（ご家族）への情報提供体制継続強化
- ・地域・行政・関係団体への情報提供体制構築
- ・個人情報保護の強化継続
- ・人事及び情報管理システムの導入と活用

○利用者満足とQOL「生活の質」の向上

- ・家族満足度調査の実施（実施と集計及び開示などの活用）
- ・利用者満足度の調査について、第三者評価の分析の方法を検討する。
- ・医療的ケアの向上
- ・重度障害児・者の支援の向上

○施設目標

- ・店舗拡張の検討（かしはらワークス～まぁぶる）
- ・施設建設「」の設計と着工

○部門目標

- ・部門別会議の発足と本部での実施（生活介護・就労系・通所児童等）

(2) 財務基盤の安定化

利用者へのサービス提供基盤をより強固にするためには、財政の安定など、利用者の安心感が得られる充実した環境づくりが重要である。

これまで、通所者やグループホーム体験利用者への利用促進への様々な角度からの働きかけ等により、また、児童発達支援事業・放課後等デイサービスの積極的な展開により、同事業での利用者の増加に伴って、デイケアの利用者も増加した結果、給付費の伸びが前年度比で、平成22年度（8%）であったのが、平成23年度（20%）24年度（29%）25年度（21%）平成26年度（17%）27年度（20%）28年度（11%）29年度（10%）30年度は、3月現

在で12%と云った状況にあります。

これに対し、人件費は、ここ3年間は、収入の約60%前後で推移するなど、適切な水準に収まっております。

平成31年度においては、現在市内古川町に建設中の「なら子ども発達支援センターふぁ〜す」が5月の連休明け5月7日からスタートし、利用定員数も43名と現在の倍になることや、昨年10月に開所した放課後等デイサービス「ファミリーサポートせいわ(大地の森)」それに、この4月に新規開所を予定してます「ファミリーサポートかしはら(はやぶさ)」が共に、定員一杯を目指していることから更なる収入の上積みが期待されます。

今後共、これらの事業拡大を図りながら、介護給付費等の増収を図り、安定的な事業運営の持続及びコストマネジメントの徹底と創意工夫につとめ、更なる財務基盤の安定のため、全役職員が一丸となって取り組みます。

また、先の報酬改定でも示されたように、良質な人材の確保と障害福祉サービスの質の向上を促す観点から、福祉専門職の配置割合が高い事業所を評価できる新たな区分を創設するなどの見直しを図る措置がとられました。

そこで、今後の事業展開を睨んで、職員体制を充足させるため、また、支援体制を強化するために、採用計画において、平成30年度の職員採用においては、社会福祉士・作業療法士・介護福祉士・保育士等の資格を有する新入職員5名の採用を行いました。

続いて、平成31年度は、4月2日付で新卒を含む12名の正規採用を内定しており、早速、資質向上のための研修を計画策定して、職員の資質の向上に努めてまいります。

こうした事業の財産ともいえる職員の身分保障等の処遇改善のためにも、前述の事業展開を図り、更なる増収の道筋をつける必要があります。

少子高齢化社会への急速な加速と、それに伴う社会情勢の変化を的確に把握し、安定した運営のための長期経営計画を再構築致します。

○法人定量目標

- ・利用者利用率95%達成
- ・事業活動収支差額約10%本部繰り入れ検討
- ・事業コスト削減率対30年度比3%減

○法人定性目標

- ・経営改善策の提案(役職者)

・新規事業の立案と開始

(3) 有能な人材確保と育成

法人理念を基本とした新人、中堅職員の育成はもとより、法人運営の中核となる運営委員、施設長の高齢化に伴う次世代リーダーの育成は急務であります。

事業部門別諸会議の運営の中心を役職とし、本部で会議を重ねることで、法人の理念経営への意識を高めます。

人材の育成は、今後の法人経営の方向性を示す重要なことから、当該職員の人材育成、配置はこの2～3か年間をかけて準備する。

先の報酬改定でも示されたように、良質な人材の確保と障害福祉サービスの質の向上を促す観点から福祉専門職の配置割合が高い事業所を評価できる新たな区分を創設するなどの見直し措置が図られました。

障がい者福祉のスペシャリストとして、時代と社会のニーズに対応できる人材がこれまで以上に求められることから、業務への取り組み意識を改革し、職員の資質の向上を図るため、人材育成を目的とした研修等を引き続き実施します。

《研修システム再構築と運用》

○研修センターの設置と運用「市内古川町に建設する施設に併設する防災避難型地域交流スペースを活用する方向で検討する。

- ・研修センターとして活用を図る。
- ・他機関との連携・共同開発を目指します。
- ・地域人材育成機能

○人材育成方法の開発。

- ・役職を中心とした部門別会議での理念実践の検証
- ・役職を中心とした法人研修計画の作成と実施
- ・トレーナーの育成と実践指導の継続と強化
- ・外部研修・通信教育制度の活用と充実
- ・法人としての教材開発、人事システム導入による研修実績の管理
- ・地区別研修の充実
- ・「支援実践集」の教材策定、実践成果のまとめ

○研修カリキュラムの見直し。

- ・「階層別研修」「初任者研修」「専門研修」の見直し

- ・ B C P 「事業継続計画（研修、虐待防止研修、事務員研修の強化）」

- ・ 法人としての研修モデルの構築

○実効性のある研修の仕組みの構築

- ・ 成果（効果）の確認と反映

- ・ 研修記録の「開発」と「運用」

○目標管理制度の施設支援

- ・ 有効な活用による職員育成

- ・ 個別研修計画への落とし込み

- ・ 目標管理向上に関する事業部門別研修の実施

- ・ 研修評価、リアクションペーパーの活用

- ・ その他 研修履歴と人事制度の連結

(4) 人事制度・法人の組織強化

(活力と持続的発展性のある組織づくり)

各事業所の利用者の円滑な支援に向けて、これまで同様に適正な人の配置ができるよう法人の更なる組織強化を進める。

適正な人員配置、組織については、運営会議で検討し、理事会・評議員会に提案する。

また、少子高齢化に伴う障がい福祉制度の変革を見すえて、福祉人材の確保が難しくなる状況を勘案した人員確保の方策を明確にした経営モデルを構築する。

人事制度については、平成30年度から考課を昇、降任に反映する。ハード面でも人事システムを導入し、法人としての人事情報管理を開始し、給与表の見直しを行う。

職員は自覚して自己啓発をし、上司は責任を持って部下を育成する風土を醸成し、利用者への最良の支援を実現する。

○長期展望構想の具体化

- ・ 法人経営モデルの確立（医療、教育と連携した多面的な支援の実現）

- ・ 人材確保年度計画の策定（採用困難状況・専門職種への早期対応）

- ・ 施設整備計画（長期的計画の見直し）

○中期計画の達成支援

- ・ 法人全体の長期計画に添った中期計画の進捗管理

- ・ 各施設の中期計画の進捗管理と達成確認

- ・ 「事業別」「部門別」の目標の進捗管理と達成支援

○本部機能の強化

- ・人事管理システムの導入と活用
- ・本部機能強化の検討

○人事制度の課題の抽出

- ・人事考課制度の課題の抽出と対応（継続的取組）
- ・なら子ども発達支援センターふぁ～すとの運営に向けた職員採用計画・職員配置計画。
- ・キャリアパスの明確化（考課基準に添った昇給・昇任）

(5) 働きかた改革「働きやすい職場づくり」

介護など福祉業界は、離職率が高く人材確保が困難と云われていますが、当法人では、児童分野は定着率が好調であります。特に、生活介護事業所においては、離職者が続いたこともありました。

過去の経験を活かし、長時間労働や・メンタル不調の防止を図り、安心・安全な職場として職員の定着と業務のベストパフォーマンスが発揮できる職場環境を目指し、先ず、取り組んだのが「NO残業」でした。

「NO残業」については、職員に「定時には、パソコンの電源を落として」定時に退社すること。遅くとも、定時から30分以内には、完全退社するように徹底しました。

それでも、残業を余儀なくなった場合には「①残業する仕事の計画を立てる②作業時間を決めて承認を受ける③無駄をなくし、時間を厳守する」ことを条件として、上司の伺いを立てるよう指示し、その旨を各事業所に掲示したところであります。

今後共、これを遵守するために

- ・職場環境調査の実施（年1回、全職員のストレスチェック）
- ・メンタルヘルス対策の実施（健康ダイヤル等のEAP推進）
- ・離職率の3%以内を目標（理念の実践による自己実現）
- ・「労災事故の把握と対策」と「ハラスメントの把握と対策」
- ・法人経営モデル案の策定
- ・管理者による管理機能の強化。
- ・人事考課制度の課題の抽出
- ・給与表の見直し
- ・職員採用・職員配置の基本方針の策定
- ・キャリアパスの検討
- ・職場環境調査の実施（含ハラスメント実態調査）
- ・現場のメンタルヘルス研修(全体)と安全衛生委員研修の実施

- ・職員定着率の数値化と目標設定と向上策の取組、検討
- ・労災事故の把握方法の検討と・ハラスメント研修の実施

(6) 事業の進捗状況の点検把握と改善。

それぞれの事業の着実な実現に向け、その推進状況を評価するため、今後の目指すべき姿を示した指標を設定し、その進行や達成状況等について点検を行い、進捗状況の把握に努め、現状と課題、今後の方向性について適切な指導あるいは指示をこまめに行い改善につとめます。

(7) 法令遵守及び苦情解決のしくみと危機管理体制の整備

福祉サービス利用者の適切なサービス利用及び権利擁護を目的に、事業者として、常にその提供する障害福祉サービスについて、利用者等からの苦情の適切な解決に努めるため、その仕組みにおいて、社会性や客観性を確保し、利用者の立場や特性に配慮した適切な対応を促進するため、課題としている「第三者委員」の設置を先の理事会・評議員会において承認して頂いたところであります。

併せて、法人、組織体制の点検を行い、運営を確固たるものとするため危機管理体制を整備・確立し、利用者から信頼され、安心される体制を構築します。

また、障害者の人権を対象としたすべての方々の人権を擁護するとともに、個人情報保護を含むコンプライアンスの遵守を徹底的に実行します。

更には、東日本大震災より8年が経過しましたが、来るべき東南海地震や首都直下型地震等への防備として、災害時の要援護者への支援の在り方や、地域の防災対策における施設・事業所の福祉避難所としての在り方等について引き続き検討を行うとともに、大規模災害に備え、過日、檀原市と法人との間で、当法人の生活介護事業所（檀原市福祉作業所）と（自立支援センターかしはら）の2施設を檀原市民間福祉施設避難所として「災害発生時に民間福祉施設等が行うよう配慮者の受け入れ協力に関する協定書」を締結したところであり、引き続き、平時からの防災体制及び災害発生時の効果的な支援体制の構築を目指します。

(8) 地域社会への貢献（地域住民や関係機関・団体等との連携の促進強化。）

既に実施しています「青色防犯パトロール隊」の活動を手始めに、地域に根ざした開かれた法人施設として、今後とも地域住民と

の良好な関係や、関係団体・機関、その他社会資源などとも密接に連携し、相互の信頼と協力により、所期の目的達成に努める所存です。

2. 各事業について

「補足資料：別表・現状と課題、今後の方向性」参照

(1) 生活介護事業所「檀原市福祉作業所」

利用者が自立した日常生活や社会生活を営むことができるよう排泄及び食事の介護、創作的活動又は生産活動の機会の提供その他必要な支援を適切かつ効果的に行うことを本事業の基本としています。

支援については、ケアマネジメントの手法を用いて、個別支援計画に基づき適切な支援ができるようにするため、引き続き必要な社会資源の開拓と創出の取り組みをしてまいります。

そのため必要な活動として

- ① 利用者本人の日常生活に必要な社会関係を身につけるため地域の人々と積極的に交流を図る取り組みを行い、障がい特性に応じて、就労継続（B型）支援事業所「かしはらワークス」「以下B型作業所という」の出張先で活用のある「ゆうゆ〜今井」を活用して、文化活動や創作活動を行うなど地域社会につながる活動をおこないます。
- ② 自己決定をする力を身につけるため、表現の手法と生活の中の「選択肢」を可能な限り多く準備し、本人に必要な援助が適切に行えるようにします。
- ③ 利用者本人の日中活動が、本人にとって出来るだけ適切な活動の場とするために、地域社会あるいは社会資源との連携を図るなど、様々な活動の場を拡大していきます。
- ④ 障がい特性を十分に把握し、無理のない個別支援や課題の酷似したグループ単位の支援を原則として、作業所外の活動を積極的にとりいれます。具体的には、本人のニーズと適正を軸に、障がい特性に応じた班編成とし、それぞれ主な支援や活動の重点を設定致します。
- ⑤ 更には、アルミ缶や古紙等リサイクル品の回収作業を通じて地域との交流、啓発を図り、園芸・農作業などの野外活動や軽作業・創作的活動を積極的に、バランスよく取り入れるなど幅広い活動を通じて最低限の生活スキルの習慣をめざします。

- ⑥ また、地域での活動は、地域での夏祭りなどの行事やイベント参加や、県スポーツ協会主催の「ゆうあいボーリング大会」「県障がい者スポーツ大会」などに参加できるようにメンバー全員が取り組んで参ります。
- ⑦ 青色防犯パトロールを社会貢献活動と公益事業に位置づけ平成29年10月1日より実施しており、引き続き職員と利用者と共に日中活動として、取り組みます。
- 等々を支援の基軸においた活動をおこないます。

(2) **かしはらワークス「多機能事業所(就労移行支援)(就労継続支援A型/雇用手型・B型/被雇用手型)」**

一般企業等に雇用される事が困難な障がいのある人に対し、就労するにあたって必要な知識や能力の向上を図り、実習や職場探しを通じて、企業などへ雇用を目指した支援を行う事業です。

また、発達障がい児の卒業後の進路、受け皿となる活動の場、特に比較的軽度の方の就労等に向けた事業や活動の場を創設展開する事が喫緊の課題であります。

就労継続支援A型事業といたしましては、平成31年5月開設予定の檀原市古川町の「なら子ども発達支援センターふぁ～すと」の給食センターにおいて、給食・弁当事業として、利用者・職員に向けた給食の提供を本年5月から本格的に始動、取り組んでまいります。

就労継続支援B型事業といたしましては、ミニレストランまあぶる、ゆうゆ～今井、おかし工房実ん都にて、ホールでの配膳や、厨房での仕込み、自家製燻製商品の作成、組紐商品作り等を行っております。また、屋外の活動としてクロネコヤマトDM便の配達を引き続き行います。

就労移行支援事業での活動といたしましては、1昨年は1名の利用者が就労継続支援B型事業へ移行されました。

個々の集中力や理解力、能力などを見極め、一人ひとりに適した活動の場所やその適正に応じた職場の開拓、職場定着の為に必要な支援や相談を行います。

来年度も利用者増が予想される事から、放課後等デイサービスとの連携の強化を行い、養護学校高等部2・3年生に進級される方々の職場実習や職場体験を積極的に受ける事により、来春卒業生を受け取る素地を作ってまいります。

また、活動内容のさらなる充実を進める為、かしはらワークスで作成した燻製商品、組紐商品のインターネット販売、道の駅での販売等、販路拡大に重点を置き、多くの方々から存在を認められるような取り組みを行います。

地域との交流といたしましては、青色防犯パトロールとして安全で安心して暮らせる地域社会の実現の為に活動を行うと共に人の役に立つことへの喜びを実感できる事業所にしてまいります。

(3) 共同生活援助事業

(グループホームきらめき・あすか・うねび)

障がいのある方の自立した生活や、施設や自宅から地域生活への移行に対応するためのステップとして事業展開しています
グループホームきらめき「以下(GHという。)のきめ細かな支援は、利用者の充実した生活を保障しており、益々、その重要性を感じております。

1 昨年設置いたしました3つ目の女性専用のGH「うねび」は、併設型として同年8月1日より運営を開始し、4名の利用者として「ショート」一床を加えて順調な滑りだしを見せております。

GH全体の入居数を見ますと、きらめき5名・あすか5名うねび4名の14名、加えて短期入所(ショート)一床を合わせて定員16名となっております。

加えて、GH「うねび」は、体験部屋を別途一室設け入居者が帰省される予定日に合わせて体験利用ができるように工夫と改善をし、引き続き制度の活用をしております。

障害者総合支援法では、GHは、入所施設と異なり、障がい者の地域生活を支える上で最も重要な住まいとして位置付けており、利用者のニーズに沿って、今後とも積極的に設置をすすめていくこととします。

(4) 福祉型児童発達支援センター

なら子ども発達支援センターふぁ〜すと

平成27年12月に定員10名で開始した児童発達支援事業「なら子ども発達支援センターふぁ〜すと」は、療育を希望する未就学児の増加に伴い、昨年2月には、専ら療育支援を行う「福祉型児童発達支援センター」に格上げし、定員16名でスタートしましたが、センターとしては、県内7か所目「奈良市内に3か所・生駒市内に2か所・田原本町内の奈良県障害者総合支援センターにある(わかくさ愛育園)1か所のみであり、センターとしては、橿原市を中心

とする中南和地域には当法人しかないのが現状であります。

この幼少期の成長が気になる一番大事な時期に、利用が制限され待機者が続いている状態は一向に解消しておらず危惧していました。

センター格上げ直後から、奈良県障害者総合支援センターのドクターからの紹介や、橿原市内は勿論のこと、周辺の市町村行政・相談支援事業者からの問い合わせ、同じ子供を持つ親御さんからの口コミなどにより、次第に浸透して、療育を希望する未就学児の施設見学や利用契約が、相次ぎました。

そのなかでも「毎日通園」の希望者が増えてきたことから、1昨年10月に定員を24名に増やし、療育場所についても、この度、増改築した本部二階に支援スペースを広げたこともあって、利用申し込みも、短期間で61名に増加しました。

その後も、紹介や施設見学が続いており、今後新学期を迎えるにあたり、相談や契約申し込みの増えることは間違いのない状況になってきております。

このことから、中南和の児童の要望に応えるための本格的な「福祉型児童発達支援センター」の建設を承認していただき、市内古川町に建設すべく、県・国に施設整備補助金の申請を行ったところ、これが認められ、国は、平成29年度の補正予算に、県は、平成30年度の当初予算に計上していただき、先日、奈良県健康福祉部長から、その通知を頂いたところであります。

平成30年度内の竣工と、平成31年5月の事業開始を目標に建設中ではありますが、専門職集団「言語聴覚士・作業療法士・看護師・保育士・臨床心理士等」による未就学児の本格的な療育センターとして発展充実させ、新たな「福祉型児童発達支援センター」へと繋げて行くためにも、また、名実ともに中南和の療育拠点として認知されるよう努力して参ります。

(5) 児童発達支援事業並びに放課後等デイサービス事業

「ファミリーサポートかしはら (太陽)」

「ファミリーサポートこおりやま (宇宙)」

「ファミリーサポートせいわ (大地)」

「ファミリーサポートかしはら (大海)」

「ファミリーサポートかしはら (銀河)」

「ファミリーサポートかしはら（^{たいが}大河）」

「ファミリーサポートせいわ（^{だいち もり}大地の森）」

「ファミリーサポートかしはら（はやぶさ）」

この事業は「障がい児が日常生活における基本動作を習得し、及び集団生活に適応することができるよう、障がい児の身体及び精神の状況並びにその置かれている環境に応じて、適切かつ効果的な指導及び訓練を行う」としており、成長期の児童・生徒における早期教育・早期療育支援の立場から、お母さんの就労という家族支援の観点からも、最も重要なサービスであります。

また、当法人の展開する居宅介護等事業「デイケアセンターかしはら」の利用者として、更には、卒業後の進路として、当法人の生活介護事業や就労系支援を選んで貰えることも、この事業の目的の一つでもあります。

また、法人事業収入全体の約65%前後を占めるまでに至り、法人事業躍進の原動力にも成長しております。

この事業は、事業開始直後から利用者が急激に増加し、今では、利用者が、特別支援学校4校、加えて、奈良市、生駒市、奥吉野、東吉野を除く、地域の小・中学校の特別支援学級の児童生徒、更には、就学前児通園施設「奈良県リハビリセンターのわかくさ愛育園」「かしのき園（橿原市）、仔鹿園（奈良市）」の児童の利用契約が徐々に増加しつつあって、7事業所の契約者数は、現在263名「内訳：たいよう33名・^{そら}宇宙37名・^{だいち}大地50名・^{うみ}大海28名・銀河40名・大河28名・大地の森13名・ふぁ〜すと85名」と推移しております。

本年度は、生駒郡七町村の関係者から、また、香芝市方面からも生活介護事業所をはじめ、児童発達支援事業のニーズも高いことから、昨年10月に上牧町に「ファミリーサポートせいわ（^{だいち もり}大地の森）」を開所し、鋭意、利用者の確保に努めているところであります。

この4月には、市内四分町に「ファミリーサポートかしはら（はやぶさ）」を開設するため、現在、県に指定申請を行っているところであります。

(6) 居宅介護等事業「デイケアセンターかしはら」

本事業は、障害のある方の休日や長期休暇等における本人の活動の幅を広げるための余暇活動等を支援する観点から、平成19年11月事業開始し、平成31年3月末で12年6か月になります。

利用者への積極的な情報提供の観点から、毎月企画発行するイベント情報も、大淀養護学校と、二階堂養護学校、西和養護学校の全校児童生徒、それに、地域の小中学校の各特別支援学級の児童生徒に配布し、この4月で、発行回数も139回(月)を重ねるに至りました。

その結果、学校側の理解と協力により、くち込みや積極的な広報活動の成果もあってか、利用申し込みが、右肩上がりに増加してきており、現契約者数も246名となり、昨今では、休日等には利用者の数が50~60名になることもあります。

益々、余暇活動支援の重要性を実感すると共に、児童発達支援事業並びに放課後等デイサービスと合わせて、法人の介護収入の約22%を占めるに至っており、法人の健全な運営を支えている大きな収入源の一つとなっていることも事実であります。

今後ともこの事業の重要性に鑑み、重度者への対応を含め、サービスの目的・内容に則した良質なサービスを提供することが重要であり、障がい特性へのきめ細かな配慮や対応など、職員、ヘルパー各人がその支援ニーズによる個別支援計画に基づき適切な支援活動ができるように、直接処遇等の職員研修を行うなど、あらゆる機会を捉えて、援助技術の向上に努めてまいります。

(7) 指定「一般・特定・障害児」相談支援事業(障がい児・者相談支援センターなら) 現在、契約者数「389名」

相談支援事業は、障がい者の自立した生活を支えていくため、障がい児・者の抱えるニーズや、課題にきめ細かく対応するとともに、必要な情報の提供や助言等を行い、様々な地域の資源や、契約制度の下で障がい福祉サービスを組み合わせて利用することを継続的に支援していくことであります。

また、個々の障がい児・者への支援を通じて明らかになった地域課題への対応について、地域全体で、サービス提供事業者などと連携して検討し、支援体制を整えて行くことが必要であります。

この事業は、障がい福祉サービスを利用する際に、市町村においてサービスの種類と支給量を決定しますが、この際に、サービス利用計画案を作成して、市町村に提出し、これに基づいて市町村がサービス支給量を決定します。

その後、サービス担当者会議等を経て、サービス等利用計画が作成され、個別支援計画に基づきサービスが提供され、途中でモニタリングを行い、見直しをしていくプロセスを繰り返すことにより、

本人のニーズに基づいた本人中心の質の高い支援やサービスが受けられるとされています。

この制度は、平成24年4月から全障児・者に適用実施していますが、橿原市のように市の要綱でその上限を決めており、障がいの状況や特性等から必要性があっても、それ以上は何としても支給しないと云う市町村もあります。

○ 障害のある人やご家族が希望する生活の実現、目標の達成に向けて作成する。

○ 計画には、ご本人の希望や目標、支援方針、利用するサービスなどを記載する。

と云うこのサービス等利用計画作成の趣旨や、重要性、必要性を尊重していない行政もあります。

その一方で、本人の障害特性やそれを支援する家族の状況等を総合的に勘案して、必要な日数や時間数を支給決定している市町村もあり、その格差が著しい状況にあることから、私たちは、当事者が立ち上げた法人として、あくまでも利用者のサイドに立った姿勢を貫き、地域自立支援協議会や障害者団体協議会などの運動団体と協働して、この制度の円滑な推進と平準化に向けて市町村に求めていく所存であります。

