

# 2017 年度 社会福祉法人松花苑 事業計画

## 事業計画の方針

本年度は「社会福祉法等の一部を改正する法律」（平成 28 年法律第 21 号）が全面施行となる。いうまでもなく、この改正法は、社会福祉法人が公益性・非営利性を備えた法人として、事業運営の透明性と説明責任の徹底をはかり、もって地域福祉を支える使命を果たすことを目指すものである。これに備えて本法人では昨年度は、法人の組織体制とその運営枠組の見直しを図ってきたところである。

### 1. 人材の確保と育成

しかし何を実行するにしても直面するのが人材に関する問題である。人材の数であり、質であり、その構成である。「人は城、人は石垣、人は堀」の名言のとおり、それらを十全にすることこそ各事業運営を充実させる基本であると考え。そこで、本年度の各事業目標を達成するにあたって、一定の資金と資源を割いて人材の確保と育成を図ることとしたい。

### 2. 地域における公益的な取組

さらに今回の改正法では、「経営組織等の改革」に加えて「地域における公益的な取組を実施する責務」が掲げられている。本法人は、福祉制度の黎明期から時代に先駆けて地域社会の要請に応じてきた歴史があり、今日の事業活動の中に受け継がれていると自負している。しかし社会福祉制度の狭間に取り残された多数のニーズが顕在化している。本法人ではすでにそれに応える事業の一端を行なっているものもあるが、いま少し体系化してこれに応えたい。

### 3. 事業活動の「見える化」「見せる化」

しかしこうした事業活動の全貌を、地域社会はもとより関係者に、わかりやすく説明することについては、まだまだ不十分であると言わざるを得ない。そこで、各事業部門が目指す課題を明確化し、その具体的取組内容とその成果を簡潔に「見える化」「見せる化」することによって、「主たる事業である社会福祉事業」と同時に「地域における公益的な取組」を効果的に実施したい。

(文責：西藤)

## **総務部**

### **事業の重点項目**

#### **1. 総務部門の位置づけと役割の明確化**

「総務部」と「施設・事業の総務係」との関係の明確化をはかります。

#### **2. 経営基盤の安定化に向けて**

各施設・事業所と連携して、定員の充足、利用率の増を図るとともに、経費の削減をはかり、法人全体の収支の適正化に努めます。

#### **3. 人材確保、人材育成と働きがいのある職場づくり**

人材不足の現状分析を行うとともに、職員の確保及び定着促進をはかり、安定的なサービスの提供に努めます。

#### **4. 信頼される組織運営**

社会福祉法人制度改革に対応した法人運営を推進します。また、コンプライアンス意識の徹底をはかり、遵守すべき法令の理解と法人内の規則・規程の整備をはかります。

#### **5. 中期ビジョンの洗い出しと見直し**

2014年度作成した中期ビジョンについて、外部・内部環境の変化等を考慮し洗い出し、見直しを進め、より実現性のある中期ビジョンを策定します。

## 実施計画

	項目	実施内容	
1. 総務部門の位置づけと役割の明確化	事務分掌の明確化	<ul style="list-style-type: none"> <li>・総務担当で仕事調べを実施し、法人ですべき事務と各施設・事業所ですべき事務の整理を実施</li> <li>・その後法人運営会議を経て、明確化をはかり、<b>総務部内の事務分掌を作成する</b></li> </ul>	
2. 経営基盤の安定化	経営意識の醸成	<ul style="list-style-type: none"> <li>・法人内事業所の経営状況を共有し、前年度と比較してコスト及び経営意識を高め、その<b>分析資料を作成する</b></li> <li>・定員の充足率、利用率を共有し、収支見通しの<b>進捗状況を確認する</b></li> </ul>	
	計画的な施設整備・改修	<ul style="list-style-type: none"> <li>・<b>施設整備・改修計画の進捗状況と随時見直しと優先順位の決定</b></li> </ul>	
3. 人材確保、人材育成と働きがいのある職場づくり	人材確保	<ul style="list-style-type: none"> <li>・採用活動の年間計画の作成</li> <li>・採用担当専任者の検討と若手職員の採用活動への参加</li> <li>・迅速に採用試験結果が出せるシステムづくりと<b>採用内定者へのフォローアップの実施。</b></li> <li>・選考手順の見直し</li> <li>・採用活動専用のホームページ制作と「マイナビ」「学情」の有効活用</li> <li>・給与表の整備とキャリアパスと連動した適用基準の明確化<b>処遇改善の実施</b></li> </ul>	
		人材育成	<ul style="list-style-type: none"> <li>・キャリアパス・人材育成計画に基づいた研修の実施</li> <li>・給与ソフトと連動する<b>人事管理ソフトの導入を検討し、職員に関する情報の一元化をはかり、人材育成のために活用する</b></li> </ul>
		職員処遇の向上	<ul style="list-style-type: none"> <li>・法人全職員を対象にストレスチェック実施する 個人情報に配慮しながら、実施結果の有効活用を検討するとともに、相談体制を整える</li> <li>・<b>労災事故ゼロをめざす</b></li> <li>・労災防止策、腰痛対策のための機器導入検討・安全運転のための研修等、衛生委員会・安全衛生懇談会で話し合い、取り組んでいく</li> </ul>
			福祉人材育成認証制度
		法人内の情報共有	<ul style="list-style-type: none"> <li>・各施設・事業所の情報共有や、法人事業への理解を深めるため、社内報の発行などを検討。</li> </ul>
	4. 信頼される組織運営	社会福祉法人制度改革への対応	<ul style="list-style-type: none"> <li>・<b>社会福祉法の改正に伴う対応</b>（新評議員会・新理事会の運営・開催等の準備・電子開示システムへの登録等）</li> </ul>
		コンプライアンスの徹底	<ul style="list-style-type: none"> <li>・遵守すべき法令の理解と法人内の規則・規程の整備</li> <li>・職務分掌のための管理規程の整備</li> <li>・マイナンバーの適切な管理</li> </ul>
地域における公益的な取り組みの推進		<ul style="list-style-type: none"> <li>・地域における公益的な取り組みの実</li> </ul>	
福祉サービス第三者評価の受診		<ul style="list-style-type: none"> <li>・計画的な福祉サービス第三者評価の受診</li> </ul>	
5. 中期ビジョンの洗い出しと見直し		<ul style="list-style-type: none"> <li>・外部・内部環境の変化等を考慮し洗い出し・見直し</li> <li>・中期ビジョンの策定</li> <li>・具体的な施設整備計画・資金計画等の作成と推進</li> </ul>	

## **かしのき拠点** (かしのき・ワークスおーい・マイライフ松花苑ウエスト)

### 事業の重点項目

#### 1. 尊厳ある暮らしの保障

人権擁護・虐待防止・利用者尊重の意識の徹底をはかり、すべての人が主体的に尊厳ある暮らしを送ることができるよう努めます。「振り返りチェックシート」の記入を通じて、職員個々が自らの行動を振り返るとともに、他職員との共有により適切な利用者支援の意識を高めていきます。また、利用者満足を高める取り組みとして「利用者アンケート」を実施し、サービスの向上に努めます。

#### 2. 利用者の立場に立った質の高い支援の提供

年齢、体力、障害特性等により多様なニーズをもつ利用者に対して、ひとり一人の立場に立った質の高い支援の提供を目指します。高齢による機能低下のある人たちには、医務との連携により異変の早期発見と対応を、就労支援事業では、さらなる工賃アップと、一般就労へ向けての意欲の向上とスキルアップを目指します。また「働く」ことの支援だけでなく、高齢や重度の利用者が楽しんで参加できる活動プログラムの充実をはかります。

利用者自治会との連携により、行事の企画、食事提供会議等、利用者が主体的に運営に参画できる場面を増やしていきます。

#### 3. 地域との連携と公益的な取り組み

行政機関、相談支援機関、教育機関、福祉事業所等と連携し、地域に必要とされる事業の推進をはかります。

また、2018年度から新たにはじまる共生型サービス、地域の高齢者へのサービス、地域の公益的な取り組み等について実施の検討を進めます。

#### 4. 働きがいのある職場、支え合う組織づくり

キャリアパスに応じた個別育成（研修）計画に則り、ひとりひとりが働きがいを実感しながら、専門知識・技術のスキルアップをはかることができるよう取り組みます。また、ノー残業デーの実施や有給休暇取得率アップの取り組み、育児・介護休業制度の周知と、休業後の職場復帰への支援等により、ワークライフバランスの推進に努めます。

#### 5. 中期ビジョンに基づく具体的な計画の推進

2014年度作成した中期ビジョンについて、外部・内部環境の変化等を考慮し洗い出しを進め、その計画の実現に向け取り組みを進めます。

## 実施計画

	項目	実施内容
1. 尊厳ある暮らしの保障	人権擁護・虐待防止・利用者尊重の意識の徹底	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「業務振り返りチェックシート」の活用（全職員対象、年3回以上）</li> <li>・人権擁護・虐待防止研修の実施（全職員対象、年1回以上）</li> <li>・虐待防止委員会の開催（定期・随時）</li> </ul>
	苦情解決システムの効果的運用と利用者満足度を高める取り組みの実施	<ul style="list-style-type: none"> <li>・苦情への適切な対応とサービスの改善</li> <li>・利用者、家族の声に真摯に対応する「利用者アンケート」の実施</li> </ul>
	成年後見制度の活用	<ul style="list-style-type: none"> <li>・家族会への啓発（研修会等）</li> </ul>
2. 利用者の立場に立った質の高い支援の提供	安全、安心で快適な暮らしの提供	<ul style="list-style-type: none"> <li>・清潔で衛生的な環境づくり（感染予防、不快な臭いの除去）</li> <li>・日々の健康観察、医療との連携により体調変化への早期対応を実施</li> <li>・ヒヤリハット事例の検証による支援上の事故防止</li> <li>・運行車両の安全対策（安全講習会の実施）</li> </ul>
	職員の専門性の向上のための取り組み	<ul style="list-style-type: none"> <li>・専門性を高めるための研修の実施（障害の理解・介護技術）</li> <li>・外部研修への積極的な参加とフィードバック</li> <li>・内部研修の充実（職種別・階層別・分野別・実践発表会・ケース検討会等）</li> </ul>
	個別の支援計画の内容の充実と的確なモニタリングを実施	<ul style="list-style-type: none"> <li>・意欲や楽しみにつながる個別支援計画の作成</li> <li>・個別支援計画に基づいた記録の充実</li> </ul>
	(かしのき) 高齢化による機能低下のある人たちへの支援の充実	<ul style="list-style-type: none"> <li>・選択できる複数の活動の提供（園芸、音楽、書道、創作活動や表現活動等）</li> <li>・生活場面に応じた魅力のある余暇活動のプログラムを構築</li> <li>・PT、OT、ST、看護師等の専門職との連携</li> <li>・居心地の良さが感じられる居住空間づくり</li> <li>・ターミナルケアについて学び、取り組みについて検討</li> <li>・医療・給食との連携により、ソフト食の提供を検討</li> </ul>
	(かしのき) 地域での暮らしの検討	<ul style="list-style-type: none"> <li>・グループホーム体験利用の実施</li> <li>・地域移行に向けた課題の整理と解決</li> </ul>
	(ワークスおーい) 就労継続支援B型) 就労支援事業の充実	<ul style="list-style-type: none"> <li>・社会とのつながりの中で働いている実感を持ち、生き生きと働くことを支援する</li> <li>・工賃向上及び就労支援部会の開催</li> <li>・「フレンズ(OB・OG会)」を通じて、就労定着支援と在籍者の就労意欲の向上を目指してとりくむ</li> <li>・目標工賃達成加算Ⅱを確保する《ぱすてる》</li> <li>・ガレリア内「ぱすてるスイーツ」の運営の安定をはかり、働きがいの創出と収入アップをめざす</li> <li>・地域とのつながりを築き、地域に喜ばれる店舗運営を行う《クリーニングⅠ》</li> <li>・経費削減と売り上げアップ</li> <li>・新規受注に向けての営業活動の実施《施設外就労》</li> <li>・販売実習、清掃実習への参加(各1名)</li> </ul>

	(ワークスおーい 生活介護) 豊かな生活をおくること ができる仕事・活動 の充実	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ やりがいと達成感を感じられる活動の提供</li> <li>・ 高齢や重度の利用者が楽しんで参加できる活動プログラム、創作活動の枠組みを創設する</li> <li>《清 掃》</li> <li>・ 施設内清掃、床洗浄機・高圧洗浄機の活用</li> <li>《クリーニングⅡ・げんき》</li> <li>・ 障害特性に配慮した環境整備</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 視覚的コミュニケーションツール(トーキングエイド等)の活用</li> <li>・ 安定した仕事量の確保</li> <li>《農園芸》</li> <li>・ <b>神前農家組合との連携</b>によるチョロギの栽培と販売</li> <li>・ 亀岡市受託作業 (雨蛙公園・大藪公園草刈り・国分寺畑の管理)</li> <li>《シルク・コットン》</li> <li>・ 社会参加のための取組みのバックアップ</li> <li>・ <b>テイスティング</b>とミキサー食注入に向けての検討</li> </ul>
	(マイライフ 松花苑ウエスト) 個々の特性にあった生活 の場と活動の見直し	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ <b>おばやしホーム開設</b>にともなうホームの再編</li> <li>・ 特性に合ったホームでの暮らしの提供</li> <li>・ 高齢利用者の一部に介護保険(デイサービス)の利用の検討</li> <li>・ 就労先、法人内事業所との連携</li> <li>・ 入所、通所利用者のグループホーム体験利用受入れ・</li> </ul>
	利用者主体の活動	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 利用者自治会との連携により、行事の企画、食事提供会議等、利用者の参画場面を増やす</li> </ul>
	家族との連携、信頼関係の構築	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 家族会懇談会の開催(年3回)</li> <li>・ 定期的な個別通信、ユニット便りの発行(年3回以上)</li> <li>・ 個別面談の実施(随時)</li> <li>・ 施設の活動への参加呼びかけ(開所記念・納涼大会・看看楽市)</li> </ul>
	福祉サービス第三者評価の受診	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ サービス評価委員会による自己評価を通じて、改善をはかる➡<b>第三者評価の受診：ワークスおーい</b></li> </ul>
3. 地域との連携と公益的な取組み	地域のニーズを把握	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ ニーズに応じたショートステイの受け入れ</li> <li>・ 支援学校・支援級を利用する児童・生徒の動向の把握</li> </ul>
	行政機関、相談支援機関、福祉事業所等と連携	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ ケース会議への参加と連携</li> <li>・ 亀岡市等と連携し、高齢者カフェの運営の検討</li> </ul>
	ボランティアの開拓と積極的な受入れ	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 地域のボランティアサークル等への呼びかけ</li> </ul>
	社会福祉実習等の積極的な協力	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 福祉・保育系学生実習、インターンシップの積極的な受入れ</li> <li>・ 福祉体験学習(小・中・高・大学等)への積極的な協力</li> </ul>
	地域に開放したイベントの開催	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 納涼大会、看看楽市の開催</li> </ul>
	災害発生時の体制整備	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 非常災害時に福祉避難所としての機能をはたす</li> <li>・ 運用マニュアルの整備、備蓄食料の増量(3日分→5日分)</li> <li>・ 自然災害を対象とした避難訓練の実施</li> </ul>
4. 働きがいのある職場、支え合う組織づくり	人材育成のための取組み	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ キャリアパスに応じた個別育成(研修)計画の実施</li> <li>・ 新規採用職員へのOJTの充実(プリセプター制度の活用)</li> <li>・ 個別育成面談の実施(年2回)</li> </ul>
	職員の健康を守る取り組み	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 安全衛生懇談会の定期開催</li> <li>・ 労災事故ゼロ、交通事故ゼロをめざす</li> <li>・ 福祉用具導入や介護技術講習等により腰痛防止をはかる</li> <li>・ ストレスチェック、面接指導の実施</li> </ul>
	ワークライフバランスの推進	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 有給休暇取得率アップ、ノー残業デー(毎水曜日)の実施</li> <li>・ 育児・介護休業取得や復帰に向けての支援</li> <li>・ 働きやすい職場づくりのための職員提案</li> </ul>

5. 中期ビジョンに基づく具体的な計画の推進	設備等の更新・改修	<ul style="list-style-type: none"> <li>・更新時期のきた設備等の更新（エアコン等）の更新の実施</li> <li>・楽庵の大規模修繕事業の実施</li> <li>・篠ホーム修繕事業の実施</li> <li>・敷地内駐車スペースの整備の検討</li> <li>・イーストとの連携強化</li> <li>・新規通所事業所等の開設に向けた検討（共生型サービスの実施の検討を含む）</li> <li>・入所部門の大規模修繕の検討</li> </ul>
------------------------	-----------	--

	項 目	実 施 内 容
医 務	検診や定期受診による健康管理と異常への早期対応	<ul style="list-style-type: none"> <li>・医療機関、訪問看護との連携</li> <li>・内科検診、肺がん・乳がん・子宮がん検診、胃カメラの実施</li> </ul>
	支援職との情報共有と連携	<ul style="list-style-type: none"> <li>・利用者の高齢化への対応</li> <li>・施設内での看取りについての意思形成と環境調整</li> <li>・感染予防対策委員会の開催</li> <li>・喀痰吸引等3号研修受講者への医的ケアの指導</li> </ul>
	福祉施設看護職としてのスキルアップ	<ul style="list-style-type: none"> <li>・フィジカルアセスメント向上のための研修参加</li> <li>・他施設看護職との交流</li> </ul>
栄 養	適切な栄養ケアマネジメントの実施	<ul style="list-style-type: none"> <li>・適切な療養食の提供、肥満・疾病者への助言</li> <li>・食事形態を検討し、可能な方はステップアップをすすめる</li> </ul>
	委託業者との連携	<ul style="list-style-type: none"> <li>・安心・安全面に配慮した食事の提供</li> <li>・食事に対する情報の共有</li> <li>・季節に応じた新しいメニューの立案</li> <li>・ソフト食(やわらか食)提供に向けての取り組み</li> </ul>
	利用者の意見を反映したメニューの提供	<ul style="list-style-type: none"> <li>・利用者参加型の食事提供会議の開催</li> <li>・選択メニューの実施（週2回）</li> </ul>
	支援・医療との情報共有と協同	<ul style="list-style-type: none"> <li>・口腔ケア、嚥下改善につながる研修の実施</li> <li>・利用者向け調理実習の実施</li> </ul>
営 繕	車両管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>・洗車、清掃、傷等の早期発見と維持管理</li> </ul>
	施設内外の設備、備品の管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>・設備、備品の不具合の早期発見と対応</li> </ul>
	環境整備	<ul style="list-style-type: none"> <li>・施設内外の環境整備</li> <li>・産業廃棄物等の処理</li> </ul>
総 務	複数担当体制の確立	<ul style="list-style-type: none"> <li>・請求事務・会計処理・給与計算等において、さらに個々のレベルアップと、さらに進んだ複数体制の確立</li> <li>・やり甲斐と責任をもって遂行できる業務分担の検討</li> <li>・度重なる制度変更による事務量の増加に対処していくため、業務の洗い出しを行い、時間をかけるべき業務ととりシンプルにしてよい業務を見極めていく。</li> </ul>
	支援部門との連携	<ul style="list-style-type: none"> <li>・利用者預り金の管理の重要性を意識し、適正な金銭管理について協力しながら、よりよい方法を提案していく。</li> </ul>
	制度の理解と収入の確保・適切な予算管理の実施	<ul style="list-style-type: none"> <li>・報酬算定構造を理解し、収入確保のための意見を述べるとともに、適切な予算管理のレベルアップをはかる。</li> <li>・行政への届け出業務への理解を深めていく。</li> </ul>
	計画的な修繕・設備整備の実施	<ul style="list-style-type: none"> <li>・おばやしホームへのスムーズな移行のため協力するとともに、楽庵のバリアフリー化工事の実施、篠ホームの改修をすすめる。</li> <li>・エアコンおよび車両の計画的な更新。</li> </ul>
	報告・連絡・相談の徹底	<ul style="list-style-type: none"> <li>・施設の窓口として、電話取り次ぎや施設を訪れる全ての人に対し、丁寧な対応を心がける。</li> <li>・チームワークを大切にしながら、頼まれた仕事、依頼した仕事についての報告・確認や、関係部署との情報共有を意識する。</li> </ul>

## **みずのき拠点** (みずのき・マイライフ松花苑イースト)

### 事業の重点項目

#### 1. 人権侵害を起こさない・人権意識を高める

みずのきでは4年間継続して、障害のある人の人権について考え、学び、虐待を起こさない環境に向かって努力してきましたが、昨年10月、けやきホームで虐待があり、改めて真摯に利用者との関係性を振り返り、専門性の向上をめざし、適切な支援に向かう努力をします。さらに、職員は広く社会に目を向けて人権について学び、人が幸せに生きることについて思考する力をつけます。

#### 2. 課題の改善 (PDCA の意識をもって)

支援の現場では日々多様な問題に直面します。PDCA サイクルを活用し、それら問題の背景にある課題に気づき、改善策の実行、評価のプロセスを確実に遂行します。

#### 3. 健康を維持し、豊かな暮らしの仕組みをつくる

一人ひとりの利用者の心身の変化に気づく観察力を高め、健康な暮らしの実現を目指します。利用者と安心できるコミュニケーションをとることに努め、ケガ、事故の回避、感染症の予防、継続する運動の時間の確保、多様な活動の提供に努めます。

#### 4. 自閉症・行動障害に対応する支援のスキルアップ

かえで、さつき、通所すずらんのホームを越えて、自閉症・行動障害の課題に対して、補完し合い柔軟に対応できる仕組みにします。行動障害部会では、自閉症に限らず、問題とされる行動の理解や対応のための専門的知識や技術を共有し適切な対応について協議を深め日常の支援に生かします。

#### 5. 適切な金銭管理

改訂金銭管理マニュアルに基づいて適切にホーム会計を管理していきます。チェック体制を確実に機能させ、緊張感をもって金銭管理を行います。

#### 6. アートと暮らす (アートを通して価値の多様性を理解する)

職員主体になりがちな日常を、利用者の様子を意識的に見つめ、耳を傾けることにより、改めて利用者の持つ主体的な反応に気づき、多様で豊かな暮らしについて考える機会を意識します。また、みずのき美術館の展覧会、イベントに限らず、アートに触れる機会に職員を派遣し、多様な文化に親しんでもらいます。

#### 7. 経営を学ぶ

障害のある人にとって望ましい暮らしのビジョンを構築し、財務について学び、安定した施設経営が継続できるようにしていきます。

## 実施計画

	項 目	実 施 内 容
1. 人権侵害を起こさない、人権意識を高める	広く学ぶ	・行政等の人権擁護関係の研修会の他、広く人権について学ぶ機会に積極的に参加する
	毎月定例のチーフ会議、サビチーフ会議を中心に協議、その後全体への発信	・毎月実施する「虐待防止委員会」や「人権について考える委員会」で課題を協議し、その後全体に発信、共有を図る
	業務振り返りチェックシートを活用	・毎月支援職員全員が各自の支援姿勢を振り返り、それに対し管理職全員が気付きを記入してきている。継続して取り組み、利用者支援に生かす ・また、各ホーム担当間での話し合いも継続し、課題をサブチーフ会議に提出し施設全体の人権意識の向上に努める
	虐待防止研修の充実	・4回目となる全職員対象の虐待防止研修では、上記の取り組みから、さらに気づきが深まり適切な支援モデルを示すことができるよう課題を整理し臨む
2. 課題の改善 (PDCA サイクルの活用)	既存の会議を活用し課題を設定し、改善に取り組む	・気づいた課題が確実に改善されるよう PDCA サイクルで具体的にプロセスを踏み改善にとりくむ ・毎月定例のホーム担当会議で一人ひとりの課題と丁寧に向き合い、望ましい暮らしの構築に努める
3. 健康を維持し、豊かな暮らしの仕組みをつくる	望ましい日課の確保 (健康維持のための活動の確保、継続＝体操、散歩)、充実した生活 (生活プログラム、絵画活動、園芸活動)	・毎日の体操、散歩 ・音楽プログラムⅠ：歌、体操等 (各1/週) ・音楽プログラムⅡ：打楽器 (全体・訪問 各1/週) ・ふれあい絵画：(1/週) ・粘土造形活動：(1/月) ・園芸活動：毎日 ・地域での清掃活動：1/週)
	医療との連携＝亀岡病院・瀬尾クリニック (精神科)、花ノ木の有効な活用	・亀岡病院：毎週の定期通院の実施。その都度、主治医と意見交換を行う他課題に応じてカンファレンスがある ・精神科：瀬尾嘱託医の往診で利用者の診察と情報交換を行う (2/月) ・花ノ木：通院により定期的に歯科を利用する
	看護部門との連携	・内勤看護師 (2/週) と緊密な情報の共有により、日々の健康管理を充実させる ・摂食・嚥下障害認定看護師 (2/週) との緊密な情報共有により、さらに豊かで安全な食事場面を実現する
	観察力を高める	・事故を未然に防ぐため危険を回避し、環境を改善する能力をつける ・利用者の細かな体調の変化に気づく観察力を向上させる
	専門性の向上	・介護技術の習得のため、外部研修に積極的に参加するとともに、介護部会をさらに活性化させて、全体のスキルアップを図る
4. 自閉症・行動障害対応のスキルアップ	かえで、さつき、通所すずらんの機能統合	・かえで、さつき、通所すずらんの機能を統合し、一体的、協力的に支援が進む体制をつくる
	行動障害部会の充実	・自閉症・行動障害の対応を専門的に取り組む部会として、困難ケースへの対策を検討し、支え合う環境をつくる
	基礎をしっかり学び、応用する力をつける	・どのホームも行動障害部会を活用し、そこから得た知識、対応策を各ホーム担当会議で共有し、利用者の特性を理解し、課題を改善する態勢を整える

	スーパービジョンの活用	<ul style="list-style-type: none"> <li>外部スーパーバイザーを招聘し、専門的な助言を受けるとともに、圏域の事例検討会では事例発表や、意見交換に積極的に参加する</li> </ul>
5. 適切な金銭管理	金銭管理マニュアルに基づいた管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>マニュアルに基づいて管理し、チェック体制も適切に実施していることを確認する</li> </ul>
	金銭管理責任者の意識の向上	<ul style="list-style-type: none"> <li>金銭管理責任者は大切な預り金を管理しているという意識を自覚し、ホーム担当職員への金銭管理のチェックを的確に行う</li> </ul>
6. 人材育成と職員支援	人材確保	<ul style="list-style-type: none"> <li>支援の質を向上させるために、現状の課題や望ましい職員像を明確にしつつ、広く確保のための情報収集をする</li> </ul>
	人材育成	<ul style="list-style-type: none"> <li>OJTも含めて、研修後の伝達講習にも力を入れ、育成のための重要な情報や視点を全体で共有する</li> </ul>
	職員支援	<ul style="list-style-type: none"> <li>業務上の悩み、課題について、幅広い視点で指導や支援を行う</li> <li>個別の心理的な悩みが背景にある場合も、早期に気づき、柔軟な姿勢で助言、相談ができるような環境をつくる</li> <li>管理職は上記の対応が適切にできるよう、気づきの力、相談を受ける力量を高めていく</li> </ul>
7. アートと暮らす（アートを通して価値の多様性を理解する）	美術館の企画に関心を持ち、鑑賞の機会を増やし、さらに、アートに触れる多様な機会をつくる	<ul style="list-style-type: none"> <li>みずのき美術館の展覧会をはじめ、関連する企画に積極的に職員を派遣する</li> <li>多様なアートを体感し、なじみ、その先にある、人の多様性への理解が深まることをめざす</li> <li>利用者とともにアートに触れる機会をさらに増やす</li> </ul>
	日常の中に、アートの視点を持ち豊かな暮らしについて考え、工夫する	<ul style="list-style-type: none"> <li>意識的に立ち止まって、利用者の様子を眺め、声に耳を澄ます習慣をつけて行きたい。新たな利用者の姿や内面に気づく力を高めて行きたい。アーティストたちが障害のある人と交流したのちの作品が教えてくれたことである。福祉の方法でないものの中から、見えてくる利用者のよさ、美しさ、豊かさ、ほほえましい情景があることに気づかされる。日常をアートプロジェクトしてとらえ新鮮な目で利用者として接していきたい</li> </ul>
8. 経営を学ぶ	来るべき時代に向けて、望ましい暮らしの構築を計画できる経営について学ぶ	<ul style="list-style-type: none"> <li>財務について学び、安定した施設経営が継続できるようにしていく</li> </ul>

	項目	実施計画
医療	医療機関との連携、異変への対応	<ul style="list-style-type: none"> <li>亀岡病院（内科）との連携をさらに充実させる。必要時に通院を実施し利用者の状態により往診を依頼する。適宜カンファレンス開催の機会を生かす</li> <li>瀬尾クリニック（精神科）と連携し、その人らしく生活するための投薬調整や暮らしの工夫を行う</li> <li>内科検診（2/年）、インフルエンザ予防接種、肺炎球菌予防接種の実施</li> <li>インフルエンザ予防対策としてタミフルの予防投与を協議、慎重に行う</li> <li>入院時に医療機関への正確な報告を伝える。入院中の状態把握に努め、退院後の過ごし方について医療機関と協議し連携する</li> </ul>
	支援職員との連携	<ul style="list-style-type: none"> <li>高齢化、機能低下する利用者への適切な対応の徹底</li> <li>感染症予防の取り組み（感染症予防マニュアル）に沿った適切な対応</li> <li>スキンケア、ポジショニングの検討を行い実施</li> </ul>
	看護職との連携	<ul style="list-style-type: none"> <li>摂食・嚥下障害認定看護師からの助言と指導を受けて支援に生かす</li> <li>看護職との情報共有を行い、連携を強化する</li> <li>看護職のグループホームへの定期訪問を定着させる</li> </ul>

栄 養	栄養ケアマネ ジメントの充 実	<ul style="list-style-type: none"> <li>健康増進に役立つ食事を提供する</li> <li>利用者の体調・機能に合った食事を提供する</li> <li>医療機関と連携し適切な療養食を提供する</li> </ul>
	委託業者との 連携	<ul style="list-style-type: none"> <li>清潔で安全な食事を提供する</li> <li>信頼関係を大切に連携する</li> </ul>
	他職種との情 報共有	<ul style="list-style-type: none"> <li>看護師、支援職員と連携しながらより良い食事を提供する</li> </ul>
	地域との連携	<ul style="list-style-type: none"> <li>地域の若手農家から直接新鮮で安価な野菜を仕入れているが、継続していく。</li> </ul>
営 繕	車両管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>車両の維持管理</li> </ul>
	施設内の設 備、備品管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>設備、備品の不具合の早期発見をし、メンテナンスをしながら維持管理を行う</li> </ul>
	環境整備	<ul style="list-style-type: none"> <li>施設内の環境整備や美化のため、園芸担当職員とも連携して取り組む</li> </ul>
総 務	予算管理と適 切な執行	<ul style="list-style-type: none"> <li>報酬算定構造を理解し、収入確保のための意見を述べるとともに、経常経費の削減に努め、計画的な設備改修を実施し適切な予算管理を行う。</li> </ul>
	ミスのない事 務処理に取り 組む	<ul style="list-style-type: none"> <li>ダブルチェックを基本に効率のよい事務処理に努める。さらに研鑽を深め個々のレベルアップを図る。</li> </ul>
	コスト意識を もつ	<ul style="list-style-type: none"> <li>全職員が、常にコスト意識をもって働けるように周知徹底に努める。</li> </ul>
	安全衛生管理 に努める	<ul style="list-style-type: none"> <li>労災事故ゼロを目指し、物理的な環境整備や腰痛対策、メンタルヘルス、安全運転に努める。</li> </ul>
	支援部門との 連携	<ul style="list-style-type: none"> <li>支援との連携を強化して、各種行政への申請手続き、利用実績管理、預り金の管理、入院時などの保険請求などを円滑に行う。</li> </ul>

## **地域支援部**（総合生活支援センターしょうかえん）

### 運営事業

- なんたん障害者就業・生活支援センター・・・・・・・・・・就労
- 南丹圏域障害者総合相談支援センター結丹（ゆに）・・・・結丹
- 松花苑生活支援センター・・・・・・・・・・生活
- 松花苑ホームヘルプセンター・・・・・・・・・・ホームヘルプ
- ※センター全体・・・・・・・・・・共通

### 事業の重点項目

#### 1. 相談支援の質の向上

松花苑の地域貢献事業部門として、多機関との連携を通じて、ソーシャルワークの価値と理論に基づいた当事者主体の相談支援を実践する。日々の相談支援プロセスの振り返りと相談員の自己学習によって人材育成および相談支援の質の向上を図る。

#### 2. 地域ニーズへの積極的な関与

社会変革、福祉制度のはざまで生きづらさを抱えている人たちへの相談支援を積極的に実施する。京都市ユースサービス協会と協力体制を整え、障害の有無を問わない若年者への相談支援体制を構築する。

#### 3. 情報発信と多職種連携

地域資源情報、地域社会の変化、新たな地域ニーズについての活きた情報を法人内・外に発信することで、多機関・多職種が協調・連携した資源づくりに貢献する。

#### 4. 働き方の向上

間接業務の効率化、目的に即したスケジュール管理によって高い成果をあげつつ、時間外労働を極力減らし、有給休暇取得を推進する。

## 実施計画

	項 目	実 施 内 容
1. 相談支援の質の向上	ソーシャルワークの価値と理論を学ぶ (共通)	・日々の実践を国際ソーシャルワーカー連盟のソーシャルワークの定義に照らし合わせて振り返る機会を設ける
	当事者主体の相談支援の実践 (共通)	・相談員の受容、共感的態度を磨き、相談者に応じた分かりやすい情報提供によって、本人の意思決定プロセスを支援する
	相談員の自己覚知を深める (共通)	・ストレングスファインダーによる診断を実施し、相談員の特性 (長所・短所) を自覚し相談業務に活かす
	達成したい数値目標	・一般企業就職件数 35 件 相談件数 3,500 件 (就労) ・新規計画 60 件 モニタリング 300 件 (生活) ・常勤換算 2.5 人の確保 (ホームヘルプ)
2. 地域ニーズへの積極的な関与	生きづらさを抱える若者への支援 (共通)	・京都市ユースサービス協会が実施する地域若者サポートステーション事業に人的にも協力し、南丹圏域の若者支援の拠点をつくる
	南丹圏域ネットワーク事業の推進 (結丹)	・南丹圏域障害者総合支援ネットワーク～ほっとネット～の運営体制を見直し、現状課題に即した運営体制に再構築する
	南丹圏域事業の推進 (結丹)	・福祉事業所説明会、高校と障害福祉関係機関との懇談会、重度重複障害児者懇談会等を開催する
	圏域事業所の虐待防止への取組 (結丹)	・南丹圏域内事業所において虐待事案が発生している現状を踏まえて、虐待防止研修の開催、当該事業所への支援を要請に応じて行う
	医療的ケアへの対応 (ホームヘルプ)	・特定医療行為 (喀痰吸引、胃ろう注入) 実施可能なヘルパーを派遣し、在宅生活の一部を支える
3. 情報発信と多職種連携	情報の収集・分析 (共通)	・相談支援、ホームヘルプ事業で見えてくる個別ニーズを集積・分析し、社会構造の変化や地域課題を整理した上で法人内外に発信する
	多機関、多職種連携 (共通)	・教育、医療、労働、介護、行政、福祉事業所、企業等の関係機関のそれぞれの価値観、専門性の違いを理解した上で、当事者を中心とした連携を行う
	障害者就労への啓発 (就労)	・第 10 回就業支援セミナーを開催する (2 月 24 日)
4. 働き方の向上	労働時間の適切な管理 (共通)	・直行・直帰の時間管理を適切に行う ・定時退勤を推奨し、時間内に効率的に業務を行う。18 時以降の外電は基本的に取らない
	有給休暇取得推進	・年間を通じて計画的に取得できるように土日の多い月に積極的に取得する

## **文化芸術促進事業**（みずのき美術館）

### 【事業方針】

開館後構築してきた3つの柱をより充実させ、開館から5年目を迎える美術館の活動を、内外ともに周知に努める一年とする。

1. 所蔵作品の保存と研究
2. アール・ブリュットの考察
3. 地域社会に開かれたアートプロジェクトの展開

### 【継続事業】

#### 1. みずのき絵画教室のアーカイブ

2014（平成27）年より始動した、みずのき絵画教室時代以降の絵画作品を適切な環境下で保管と、デジタルアーカイブのためのデータベース化の充実に向けた作業を引き続き取り組む。なお、実施については日本財団及び京都市立芸術大学の助成協力により行うものとし、昨年度の事業延長と今年度の新規助成事業を並行する。

#### ■事業延長

- 時期 : 2016年4月～2017年6月  
内容 : 絵画教室時代の作品の撮影、デジタルアーカイブの更新  
助成 : 日本財団  
協力 : 京都市立芸術大学  
※ 画用紙、タブローの作品撮影作業が未完のため、事業を6月末まで延長する

#### ■新規共催事業

- 事業名 : 全国の作品調査に向けたアール・ブリュット美術館におけるアーカイブ構築  
時期 : 2017年4月～2018年3月  
内容 :  
（1）アール・ブリュット美術館（みずのき美術館、鞆の津ミュージアム、はじまりの美術館）間におけるアーカイブの構築を行うための幹事館業務  
（2）みずのき絵画教室時代の日誌等のアーカイブ化及び、2002年以降の絵画活動のアーカイブ化  
（3）関連企画として展覧会やワークショップを開催  
助成 : 日本財団  
協力 : 京都市立芸術大学

#### 2. 著作権管理の整備

著作者との契約、著作物使用時の管理方法の確立

### 3. 寄付金、協賛金の募集

専用リーフレットの作成と関係各所への募集依頼

## 【展覧会、イベントの開催】

### 1. 自主企画

- (1) HOME PARTY04 「飛ぶ絵 -みずのきと大原大次郎と菊地敦己-」展

時期 : 2017年4月1日(土)～6月25日(日)

内容 : 所蔵作品の出品及び、出品作品をモチーフとした風の展示

関連企画としてトークイベント(4月16日)、ワークショップ(5月28日)を開催予定

- (2) 日本財団「全国の作品調査に向けたアール・ブリュット美術館におけるアーカイブ構築」事業の一環で開催する展覧会、関連イベント

時期 : 2017年8月～2018年1月

会場 : みずのき美術館、東京都内(未定)

- (3) HOME PARTY05 「タイトル未定」

### 2. 共催企画

くらよしアートミュージアム無心 「タイトル未定」※調整中

時期 : 2018年1月頃

主催 : 鳥取県、くらよしアートミュージアム無心

企画 : みずのき美術館

会場 : くらよしアートミュージアム無心、その他巡回先1箇所(鳥取県内)

### 3. 展覧会への出品

日本財団DIVERSITY IN THE ARTS 「Museum of Together展」

時期 : 2017年10月頃

主催 : 日本財団

共催 : アーツイニシアティヴトウキョウ[AIT/エイト]

会場 : スパイラルガーデン/スパイラルカフェ(東京、表参道)

作品 : みずのき絵画教室の「造形テスト」から数点

### 4. 協力

カメオカアートボンチ

亀岡市内のカフェと若手作家の協働による企画展におけるオープニングイベントの実施

協力(会場提供、トークイベントの登壇)

時期 : 2017年4月23日(日)

会場 : みずのき美術館、みずのきカフェ

## 【その他】

### 1. 「TURN」コーディネーター／奥山

異なる背景や習慣を持った人々が関わり合い、さまざまな「個」の出会いを生み出す「交流」を軸に捉えたアートプロジェクト。東京2020オリンピック・パラリンピックの文化プログラムを先導するリーディングプロジェクトとして始動。「交流プログラム」の実施、「TURNフェス」の開催、通年活動の拠点「TURN LAND」の整備を行う。

主催 : 東京都、アーツカウンシル東京、特定非営利活動法人Art's Embrace

監修 : 日比野克彦 (アーティスト、東京藝術大学美術学部長)

### 2. 講師

- ・履修証明プログラム「Diversity On the Arts Project (通称: DoA)」／奥山  
東京藝術大学で新規開設されたカリキュラムの夏季集中講義を1コマ担当
- ・MAD (マッド) ／奥山  
AITが主催する現代アートの教育プログラムでの講座を担当
- ・京都造形芸術大学空間演出デザイン学科 後期授業／武田  
障害のある人の作品や暮らしに触れ、ソーシャルデザインについて学ぶ授業