

社会福祉法人 槇の里

令和7年度

事業計画書（案）

〔名称〕 障がい者支援施設 いすみ学園

〔事業種目・定員〕

① 施設入所支援事業	51名
② 生活介護事業〔①を含む〕	60名
③ 短期入所事業	4名
④ 共同生活援助事業（包括型）	12名
「さくらの家」	6名
「たんぼぼの家」	6名

目次

いすみ学園の各事業概要	3
【1】令和7年度に向けて	5
【2】利用者支援の柱（1. 日中活動のあり方）	6
2. 生活介護	6～7
3. 権利擁護	7
4. 医療支援	8
5. 新棟建設	8～9
6. 防災対策	9～10
7. ICT活用	11
8. 人材確保と人材育成	11～12
9. ライフプラン・10. 衛生委員会	12
【3】生活介護	13
【4】施設入所支援	14～15
【5】短期入所・日中一時支援	16
【6】グループホーム	16
【7】食事・睡眠	16
【8】会議	17
【9】専門委員会	18～19
令和7年度 主要行事計画表	20
令和7年度 組織図	21
令和7年度 理事会及び評議員会スケジュール	22

【 ミッション 】

私たちは、自閉症を中心とした知的障がい者の
明るい未来を開くため、総力を上げて支援を行います。

【 ビジョン 】

豊かな自然の中で、社会に生きる障がい者の
良きパートナー（隣人）として、利用者とともに歩み続けます。

【利用者支援の基本方針】

いすみ学園は、大人として社会に生きる人間形成を目ざし、次の事項を利用者支援の基本方針とする。又、高齢虚弱化などの課題に対してもミッションの「明るい未来を開くため…」の取り組みとしてソフト・ハード両面を推進強化していく。

I 豊かな暮らしをつくる

入所施設は「集団生活」という制約のもとにあるが、「優しさと思いやり」の心情を大切にしていくと共に、余暇支援や文化的活動を通じて、豊かな暮らしづくりに貢献していく。

II 地域社会との共存

福祉施設は地域社会の一部を構成するものであり、地域住民とのふれ合いの中で生活することが本来的な姿である。

このため、日常生活を基本として、職場実習及び行事などを通じ、地域社会との連携を深めていく。

III 意思決定の尊重

日常生活や社会生活に関して自らの意思を決定・表明することが難しい利用者でも、一人一人には「自分の事は自分で決めたい」との思いがあり、我々はその思いをできる限り尊重して、反映できるように意思決定支援に努めていく。

いすみ学園 各事業概要

(令7.4.1)

[各事業の定員と現員数]

事業区分	定員	現員
施設入所支援	51	51
生活介護（上記を含む）	60	60
短期入所	4	2
共同生活援助（GH）	12	10

[年齢構成]

施設入所支援（51名）

	～29	30～39	40～49	50～59	60～65	66～	人数計	平均年齢
男性	1	1	8	17	2	4	33	53.8歳
女性	0	0	3	7	3	5	18	58.6歳

① 最少年齢〔男性20歳・女性45歳〕 ② 最高年齢〔男性71歳・女性75歳〕

生活介護（60名）

	～29	30～39	40～49	50～59	60～65	66～	人数計	平均年齢
男性	1	3	9	17	2	5	37	52.9歳
女性	0	1	4	7	5	6	23	58.0歳

① 最少年齢〔男性20歳・女性32歳〕 ② 最高年齢〔男性71歳・女性80歳〕

共同生活援助（10名）（生活介護4名を含む為、上記と重複する）

	～29	30～39	40～49	50～59	60～65	66～	人数計	平均年齢
男性	0	0	0	1	3	1	5	63.0歳
女性	0	0	0	2	2	1	5	62.8歳

① 最少年齢〔男性58歳・女性50歳〕 ② 最高年齢〔男性71歳・女性80歳〕

[障がい支援区分]

(名)

	区分 1	区分 2	区分 3	区分 4	区分 5	区分6	平均区分
施設入所 (51名)	0	0	0	0	6	45	5.9
生活介護 (60名)	0	0	0	3	8	49	5.8
共同生活援助	0	0	1	6	3	0	4.2

※ 共同生活援助利用者で4名は生活介護者に重掲。

[短期入所利用者]

	性別	年齢	支援区分	利用開始日	利用期間
1	T・T	男	6	R 2年11月1日～	4年5ヶ月
2	K・Y	女	6	R 4年1月12日～	3年2ヶ月
3					不定期
4					不定期

職員配置

- ・施設長 1名
- ・事務職 3名
- ・サービス管理責任者 1名
- ・支援員（兼務・準職も含む） 38名（常勤換算 33.2名）
 - ・看護師 2名
 - ・栄養士 1名
 - ・医師 2名（嘱託）
 - ・GHサービス管理責任者（兼務） 1名
 - ・GH寮長（準職も含む） 2名
 - ・GH寮長補助（準職も含む） 4名
- *・GH支援員（準職も含む） 4名（常勤換算 2.2名）

【 1 】令和 7 年度に向けて

ここ数年、世界的なパンデミックに注目してきたが、本年度は別の課題を取り上げる必要がある。埼玉県八潮市で発生した大規模な下水道崩落事故は戦後構築されたインフラの老朽化という建築設備上の問題点を露呈させた。これは八潮市に限らず全国的にみれば毎日のように発生している事故であり、学園でも十分に起こりえることである。今年度は災害や紛争以外にも人災と言ってよいインフラにも関心をもって取り組むことが利用者の生活保障につながるという意識も持つ必要がある。

学園は創立 40 周年を迎えることができた。40 年前に故土肥理事長、故原井施設長、故丸浦事務長によって開かれた当園は、さまざまなご支援を得て、本日まで発展を遂げることができた。現在高齢・虚弱化という課題があるが更なる 50 周年に向けて多くの課題に向き合っていく必要がある。

また昨年度は数年ごとに行われている報酬改訂の年でもあった。多様な加算体系があり申請にも苦慮することが多かったが、おおむね滞りなく進めることができた。とはいえ課題も残っている。とくに入所施設における利用者の地域移行問題である。国は令和 9 年度までに入所定員の 5~8%の人員を地域移行させなければ減算の対象にすると通達している。これは学園においては最低 3 名の利用者の地域移行を指すが、ほとんどが東京に籍を持つ彼らの地域移行はたやすすくない。障害支援区分聞き取りに訪れる各行政の調査員に、地域移行できるだけの資源が存在しているかを問うと、どの行政も答えは「ノー」である。当然の答えであるが、この課題に背を向けることはできず、学園としても対応を進めていく。

また意思決定支援も重要である。これは単に買い物や行事だけにとどまらず、本人が「どこで、だれと、どのように、暮らしたいか」を主に問うている。本人の「意思」に対して、障がい者支援施設はその実現に努めることが求められているのである。当然に難しい選択が想定されるが、柔軟かつ粘り強い対応を心がけていく。

権利擁護案件も待ったなしの状況である。日本は国連人権委員会に対し拠出金の使い方に対する制限を課す提言を行った。これは世界的に女性やマイノリティの人権が取り上げられていることに逆行しているという強い印象を各国に植え付けたに等しく、日本の人権意識の乏しさと未熟さを露呈した感がある。今後国連の勧告はさらに厳しさを増すことが予測され、数年後には福祉現場に降りてくることを考え、今から取り組んでいく必要がある。

様々な難しい課題を突き付けられている令和 7 年度であるが、1つずつ着実に課題をクリアする年としたい。

【2】利用者支援の柱

1. 日中活動（余暇活動）の在り方

感染対策に引き続き警戒が必要ではあるものの、ほぼ日常を取り戻すことができた1年であった。年末のインフルエンザ罹患を始めいくつかの感染症対策を取る必要はあったが、日中活動を全面的にストップさせる事態には至らず、班旅行、ボーナス外出、夏祭り、学園祭などの主要行事も滞りなく開催することができた。

令和3年度に策定した中期5か年計画については、今年度はその達成成果の評価を行い、今後5年間を見通した新たな中期計画を策定する年となる。

日中活動の中集団化のはじめとして万木（介護班・文化活動班）、外作業（外作業班・地域活動班）として位置づけ、利用者の地域展開の可能性として第1 エレクトロニクス除草作業の展開も進めた。中集団化の微調整は計画通りに進んでいるが、今までの評価と今後の中長期計画の策定へと進んでいく。また「生産力向上」を目的の1つとして石けん班、食品加工班は「特産品プロジェクト」への歩みを着実に進めていく。

- ・ 日中活動の評価
- ・ クラブ活動の評価
- ・ 余暇支援の評価
- ・ 利用者の地域展開の評価
- ・ 地域貢献プロジェクトの評価
- ・ いすみ学園の特産品作りの評価

2. 生活介護（高齢虚弱に対応した介護技術の修得訓練）

学園における生活介護はもともと利用者の多岐にわたる能力開発を意図して、徐々に細かく細分化していった経緯がある。つまり大集団から中集団、中集団から小集団という流れが自然なことであった。とはいえ創立40年が経過して、生産活動から療育、介護、看護という方向性が主となり、徐々に元の大集団へと戻りつつあると言える。ともすると支援員の実質的な業務は特養や老健とほとんど差異がなくなる向きもあるが、永年の障がい者療育の経験と、介護、看護の経験とを上手く流動的に調和させていく。

また障がいを持っているいないに関わらず、高齢になっても趣味や余暇といった生きがいを得ていることが、寝たきりや痴呆にならないというデータが存在する。利用者についても同様のことが言え、可能な限りの展開を進めていく。具体的にはクラブ活動の中で専門家を招聘している実績を少しずつ日常の生活介護時間に組み込んでいく。

- ・ 喀痰吸引取得者の確保

- ・ 介護技術習得度の評価
- ・ 介護予防の評価
- ・ 老化に伴う食事内容と健康維持のまとめ

3. 権利擁護

日本の権利擁護の現状には世界からも批判や勧告をなされている現状にある。障がい者だけでなく女性やマイノリティに対する国連人権委員会の勧告は手厳しい。これに対して我が国は国連に対して拠出金の同委員会への使途を差し止めるよう求める提言を発表した。これをもって先進国（特にユーロ圏）の日本に対する権利擁護意識への信頼感は、失われたと言ってもよい。今後より厳しい勧告がなされるであろうことは想像に難しくなく、そういった流れが数年後には福祉現場に降りてくることを鑑みれば、今から準備しておく必要がある。

昨年度なされた行政監査の中でも虐待防止、身体拘束に関する指摘や意思決定支援（とくに利用者が暮らす場所を自ら選ぶ、地域移行につながる方針）がはっきりと示された。もちろん学園ではこれらに関する取り組みを計画的、系統的に進めており、一定以上の評価を得ているが、さらに一歩進めた取り組みを監査でも令和6年度報酬改訂においても求められている。

学園としては各種の権利擁護研修への職員派遣を継続すると共に、強度行動障害研修（基礎・実践）にも計画的に参加を行っていく。また園内研修として「虐待防止・身体拘束防止・意思決定支援」に係る研修を実施し、より入念に職員の知識と技能習得に努めていく。

また「利用者への権利擁護は日常の支援の中にこそある」という基本理念に変わりはなく、職員間でのコミュニケーションの確保、インシデントレポート・にやりホットの検証、行事などにおける利用者の意思決定支援への取り組みなどは強化を続けていく。これらはいくまでも現場職員が主導になるべきであり、権利擁護委員会、主任会が主な役割を果たすことになる。そのためにも管理者、経営層との意思疎通も円滑に行われるように、日常的なコミュニケーションも図るようしていく。

- ・ 福祉サービス第三者評価受審継続
- ・ よろず相談会の継続
- ・ セルフチェックシート継続（支援職員）
- ・ 5年間の評価実施

4. 医療支援

(1) 地域医療

令和6年度の総通院数は601件（令和7年2月12日現在）であり、ほぼ横ばいの状態であった（昨年同時期は653件で、伸び率120%）。一昨年度は集団検診やワクチン接種も含めた数字であったが、今年度に関しては内疾患による通院件数が際立って伸びている。今後集団検診や歯科検診以上に内疾患による通院件数が伸びていくことが予測される。

地域医療への利用者移行はすべて終了し、産業医も勤めて頂いている野村先生は、障害者施設支援と医療支援とを判断する最後の砦として、非常に頼りになる存在である。とくに令和6年度は入院支援のなかった月がないほどに怪我や内疾患の顕在化が見られた年であり、今後より医療機関との連携体制の強化が必要と痛感させられた。今後も増え続ける通院とその後の医療管理において、効率的な運用を図っていく。

また高齢者医療（とくに高度医療）については職員間で、その指針並びに進め方について取りまとめが必要となっている。終末期医療に関する保護者の意見聴取は行っている為、職員に情報開示しつつ取りまとめを急ぎたい。

- ・発達障がい者の高度医療などの医療契約支援
- ・通院支援の確保
- ・通院状況の整理

(2) 感染症対策

本人及び家族に異変を感じた初期段階での施設長への連絡の継続は必須であり、令和6年度はコロナ、インフルエンザ、消化器系感染症が蔓延したことを考えれば、感染症対策にゆりみが出ることはない。利用者の高齢、虚弱化や集団生活上の危険性を見れば、ディスプレイ対応や男女の活動分化などはいつでも対応可能であるように、指揮命令系統の確認も含めてBCPに落とし込み訓練を進めていく。

また日常的な感染症への研修は必要であり、健康管理委員会と感染予防対策委員会とで連携協力関係を取り、計画的に進めていく。

しかしながらいずれの経過をたどるとしても、感染症対策に大きな変化はないと言ってよい。つまり「清潔・消毒・公衆衛生」である。施設内および家庭においては手洗い・手指消毒・うがい・マスク使用である。とくに利用者の外出頻度を鑑みれば、職員の感染症対策がものをいうことになる。

今年度も継続して職員の意識向上と指揮命令系統の徹底に努めていく。

5. 生活環境の整備（新棟建設）

令和3年10月に再開した「新棟建設委員会」は、学園内での大規模クラスターの発生と、ウクライナ情勢もたらす世界規模の原材料価格の高騰により、延期を余儀なくされてい

る。現状では世界情勢の鎮静化に伴う資材高騰が落ち着くのを待ってから、再度検討を進めることとする。

- ・新棟建設委員会の再開
- ・防災、防疫も想定した施設環境の整備
- ・職員による具体的な動線の検討

6. 防災対策

もはや世界情勢の中で災害や紛争がなくなるということはないが、目下の日本においてより危機意識が必要なのは、公的インフラの問題である。令和7年1月に埼玉県八潮市で発生した道路崩落事故は人的被害もさるものながら、上下水道が12の行政区域にまたがって使用制限が課せられるという甚大なものである。ライフラインの制限は障害者支援施設において日常生活そのものに制約を課せられることを意味し、とくに医療支援が必要な利用者にとっては命にかかわる事態となりかねない。

とくにBCPにおいては天災だけでなく上記のような人災にも目を配っていく必要性が高い。避難訓練や炊き出し訓練は実施されているが、より訓練の練度とバリエーションを増やせるように努めていく。またBCPにおける実質的な訓練も職員全体で共有化を図る。

また防災対策は自分の施設だけを守ればよいということではなく、近隣住民や近隣施設との協力および相互扶助によって成り立つものである。このような考えのもとに近隣4施設間での防災協定を策定した。今後様々な情報共有と実質的な相互扶助の在り方を検討していく。また報酬改訂で示された地域移行を進めるうえでも地域住民との綿密な関係を構築していくことも必要である。避難訓練などにも参加できる体制作りを模索していく。

このような中、「想定外から命を守れ」を使命とし、自らを守ることができない利用者への安全対策・防災対策はし過ぎるほど行っても足りると言うことはない。そういった認識を持って今年度も重点的に取り組んでいく。

(1) 防災設備の習熟訓練

防災設備は「いざ」というときに迅速かつ適切に使用できてはじめて功を奏するものである。職員は交代勤務の中で、どの時間帯であっても災害対応が可能となるように習熟訓練を欠かすことはできない。現在月に1度の避難訓練と、おもに男性職員に通報訓練を実施しているが、防災設備の利用に関してはまだ十分とは言えない。今年度も防災設備の習熟訓練を進めていく。

- ・設備機器への職員教育
- ・夜勤時運用訓練の実施
- ・災害時に必要な備品の検討

(2) 日常的な避難訓練と炊き出し訓練

障がい者支援施設に限らず福祉施設における避難訓練は重要である。高齢者施設並びに学園のように高齢・虚弱化が進む施設においては、より重要度を増す。今までの避難訓練の在り方を評価する意味でも、令和 6 年度には消防署の立会いの下避難訓練を実施し、現状では十分でない箇所の指導もいただいた。またレオックとの緊急時対応を検討した際に確認したところ、概ね問題はないとはいえ、炊き出し訓練の充実も欠かすことはできない。現実的な想定の下訓練を繰り返していく。避難訓練と炊き出し訓練のマニュアルも策定し、より明確でわかりやすい訓練形式へと進めていく。

- ・避難訓練の強化
- ・要介護利用者の安全な避難のあり方検討
- ・炊き出し訓練他のバリエーション整理

(3) BCP の点検

BCP は分野を問わずどのような組織体においても事業を継続させるうえで欠かすことのできない指針である。学園でも整備されており毎月の点検も欠かさず実施されている。とはいえ十分に一般職員が対応できるレベルに達しているとはいえ、今後職員による BCP に基づいての想定訓練に取り組んでいく。

また感染症については同じく BCP に盛り込まれている。「感染症対策」の欄でも明記したように実質的な訓練を進めていく。

(4) リスクマネジメント

リスクを回避する、あるいはリスクをマネジメントする、ということは BCP 同様に組織体を永続させる上で外すことのできない重要事項である。そのためには「リスク」が「どこに存在するか」を徹底的に検証する必要がある。学園では前年度同様に職員の心理安全性とインシデントレポートを通じた「気付き」の提案を進めていく。とくに心理的安全性は職員が自身の危険性等を考慮することなく提言、発案ができるという意味で組織を活性化させていく効果もある。これについては人事考課の中での職員同士の話し合いを通じて、よりその雰囲気が醸成されていくように努めたい。

インシデントレポート、アクシデントレポートに関しては、その件数もさることながら振り返りと検証とが重要である。主任会議、支援会議での検証を続け職員の周知を図っているが、昨年 7 月に全居室に安心カメラを導入したことにより、より綿密な検証が可能となった。レポート及びカメラ検証も必要に応じて職員研修の中に盛り込んでいく。

- ・インシデントレポートの改訂と検証
- ・事故防止と事故再発防止のための安全カメラ活用

7. ICT活用

ICT導入に伴い各種支援記録等はほぼ作成され、職員の入力に伴う技術的水準も向上した。ICT委員会は毎月開催されており、各種記録に入力状況や使い勝手の良い記録の在り方、データの集積と出力方法の指導などを繰り返している。これらの地道な取り組みは今後も継続していく。

ただし令和6年度報酬改訂に伴う地域移行や意思決定支援に関する書式改訂が十分ではなく、2月実施の監査でも指摘事項の一つとしてあがっている。今後サービス点検委員会、主任会と協力し必要な書類の作成並び職員指導を行っていく。

- ・支援職員がデータを有効活用できるように訓練（継続）
- ・新しい書式（地域移行、意思決定支援等）の作成と職員指導
- ・データの集積方法の訓練と活用方法

8. 人材確保と人材育成

(1) 人材確保

福祉業界全体が人材不足にあえいでいるが、学園においても優良な人材の確保は喫緊の課題である。とくにローテーション業務を担える若手人材の確保は、支援の継承という意味においても重要である。

① 求人活動

- ・一般的な求人活動の継続
ハローワーク、フリーペーパーグーグーを利用していく。また、定期的で開催される就職説明会には職員を派遣し、特に現場の実務や働き甲斐について説明するためには若手職員の力を生かしていきたい。く。
- ・ネットの活用
インターネットやホームページなどと言ったSNSでの求人は、現代の若者の情報収集のあり方にマッチしている。また現実的に求人実績も上がっている。今後も積極的に活用を進めていく。
- ・各種短大、専門学校、4年制大学への訪問
福祉系大学の実習受け入れも活用して、就職あっせんの依頼も取り組んで行く。

(2) 人材育成

採用した人材をどのように計画的に育成し、学園において有用な人材として活躍してもらう大きなテーマである。また育成環境を整えることは、専門性の向上、魅力ある職場作りという意味でも重要である。職種、年齢、常勤、非常勤に関わらず、育成に力をいれて行く。

① 職場内研修

主任会並びに幹部職員が中心となって実施している。内容や参加率をみても園内研修としては十分に機能しているし、研修実施者も段階的にレベルを上げている。今後も計画的に取り組んで行く。

虐待防止、身体拘束防止、意思決定支援、発達障害（自閉症）、BCP 訓練、感染症研修は別途計画を立てて日常的に実施していく。

② 職場外研修

基本的に対面形式の研修が主となり、他事業の職員等とも積極的に情報交換できる機会が増えている。今年度も職員個々の「自主テーマ」を尊重しつつ、積極的に派遣を進めていく。また虐待防止、身体拘束防止、意思決定支援、強度行動障害研修については積極的な派遣を行っていく。

③ 人事考課

セルフチェックシートの活用は、支援職員を対象として年1回実施していく。

9. ライフプラン

利用者及びその家族にとって「ライフプラン」は、最終的な道標となるものの一つである。記録については終了しているが、その詳細な内容を確認する作業が残っている。家族の状況は年々、刻々と変化を続けており、なおかつ他者に開示することが難しい家族の問題もはらんでいる為、どのように話し合いを持つのかということも課題の一つである。

また成年後見や世代間の承継問題などと言った高水準の法律行為もあるため、対応できる職員の育成も大きな課題となっている。この課題には医療契約や本人死亡時の事務なども含んでいる為、障がい者支援施設としてどのように対応を進めるのかと言う点も考察と検証が求められている。

それらの課題に対して経営層を中心に進めていく。

10. 衛生委員会

衛生委員会は「快適な職場作り」を実現するために衛生管理者、産業医を中心として活動を進めている。利用者にとってより良い環境であることは、職員が快適かつ安全に仕事ができる環境の上に成り立っている。職員にとっては仕事の間ではあるが、同時に生活の場に近い環境が整っている必要がある。現状衛生委員会の中で職場内環境の確認が実施されているが、利用者の居室環境も含み生活棟、各作業棟の環境確認と、必要に応じた調整を進めていくこととする。

またストレスチェックは計画的に実施されていて、高ストレス者に該当している職員との面談も行っている。また高ストレス者以外であっても定期的に産業医と面談を行うことは有意義であると言う教育も実施していく。

・ストレスチェックの実施

- ・産業医との計画的面談
- ・衛生管理者による「快適な職場環境作り」指針の作成

【3】 生活介護

生活介護の基本は、入浴、排せつ、食事等の生活の介護。その他必要な日常生活上の支援、創作的活動、生産活動の機会の提供とそれに加え、身体機能力の向上の為に必要な支援を行う事である。

近年の学園の取り組みは、大きく分けて特産品等の生産を目的とする編成と、高齢虚弱化に伴う機能維持及び、日常生活支援を目的とする形での編成と言える。今年度も全体のバランスを考慮しつつ、個々に応じた内容で進めていく。

1. 作業班

(1) 万木工舎

介護的支援を必要とする利用者で編成した班。身体機能維持に向けた運動支援（毎月1回、理学療法士が来園し、支援内容をアドバイス）を中心に、ADL全般への支援を行う。日中の介護浴を有効活用する。

(2) 文化活動班

運動支援を行うと共に、絵画（切り絵も含む）や陶芸などと言った文化活動も組み入れていく。西川より委託のシール貼りも行う。

(3) 石鹼班

給食センターなどの廃油を再利用して、固形石鹼や液体石鹼を作る。石鹼が製品になる工程においては、必ず利用者の手が加わっていることを大切にしている。また高齢虚弱者対策として、ウォーキングを中心に運動する時間を取り入れている

(4) 外作業班

「広域農道植栽事業」「万木城址環境整備事」を中心に、花作りや野菜作りを継続する。また、学園内の環境整備等も行う。なお、夏場の猛暑対策へは計画的に対応する。

(5) 地域活動班

地域での委託作業を始めとして、基本的に収益が期待できる環境の中で労働を実施していく。可能であればグループ実習と同程度の実習へとつなげていく。

(6) 食品加工班

安定した品質と販売量を保ち、生産性を追求納品先の開拓や販売経路の確保・拡大等、新たな商品の売り込みを続けて行く。また、外部へのPRは、HPやSNS等も利用し、発展させる。

(7) グループ実習班

今年度も(株)西川との関係を大切に、外部で働く事での社会性を育んでいく。
又グループ実習班を後世へ繋げる為に、体験実習を活用し若手利用者さんの育成を進める。

(8) 体験異動

従来の目的に加え、病気・怪我等も含めて回復までの期間、適した作業班への移動を支援する。

【4】 施設入所支援

施設入所支援とは、利用者が安心して日常生活を送る為に必要なサポート支援をする事である。特に夜間における生活全般の援助に加え、休日の余暇活動や行事や旅行等の外出など、利用者の生き甲斐に繋がる取り組みを網羅している。今年度も日中における生活介護と組み合わせ、より充実した支援体制を整備したい。

1. 余暇活動

夕方の余暇は、利用者支援を最優先して余暇の広がり支援する。日曜日などには個々の希望に基づいた活動に配慮する。利用者の高齢化に伴い、余暇支援の重要性は成人期よりも確実に増している。利用者が豊かな生活を送ることができるよう積極的に進めていく。また外部講師を招いての「卓球」「絵画」「陶芸」「茶道」は今後も継続する。

2. クラブ活動

クラブ活動は月2回の会議日として、他の週末は休日余暇を継続する。実施内容については、サービス点検委員会が検証して提言する。

(1) ウォーキングクラブ

園外散歩を通じて季節を感じながら体を動かす時間を持つ。雨天時や気候の厳しい夏季・冬季は体育館を使い、運動量を確保する。

(2) スイミングクラブ

地域の室内プールを拠点として、利用者楽しく活動できるように支援する。感染症対策期間は、代替えプログラムで対応する。

(3) 自転車クラブ

園内サイクリングを中心に、地域のサイクリングロードでの活動も行う。雨天時や気候の厳しい夏期・冬季は代替えプログラムで対応する。

(4) 茶道クラブ

お点前を通じて、心豊かに楽しめる時間を支援する。外部講師を招き、技術向上を目指す。学園際でお茶席を設ける他、学園外のお茶会への参加なども行う。

(5) 陶芸クラブ

作品作りを楽しむと同時に、学園祭や作品展での販売を行う。外部講師を招き、技術向上を目指す。利用者個々の興味に応じた制作を支援する。

(6) 卓球クラブ

体育館を使い、安定した活動を支援する。活動内容に高齢虚弱者対策を盛り込み、利用者が楽しみながら技術を高められるように援助する。

(7) 悠々クラブ

ダイルームでの活動を中心として、音楽や映像・ゲーム等、個々の好みに合わせた物を提供することで、利用者がいきいきと参加出来るように支援する。

(8) 太鼓クラブ

保護者会から寄贈された太鼓を使って、リズムや音楽に合わせて太鼓を楽しむ。各種学園行事等で披露できるように進めていく。

3. その他

(1) 誕生会

毎月1回（原則職員会議日の土曜日）の昼食時に該当月の誕生者を全員で祝う。

(2) 槇の里祭

昨年度は総勢800名を超える盛況であった。今年度も人と人との絆を大切にして、ボランティアや地域の団体・施設等の協力が得られるように取り進めていく。

(3) 一泊旅行

1泊旅行は利用者がもっとも楽しみとしている行事の一つである。今年度も旅行のあり方に関しては作業班ごとの個別性に配慮が必要ではあるが、今年度も利用者の希望に沿って計画する。

(4) ボーナス外出

作業収益金還元の一つとして、6月と12月にボーナスを支給して、作業班ごとに「共に働く仲間と一緒に労をねぎらう」一日を支援する。

(5) 歌の祭典

永らく恒例の行事となっていた「歌の祭典」であるが、後援者であったたきのえいじ先生の体調不良もあり、昨年度でその歴史に幕を引いた。しかしながら利用者にとって大切に行っていた行事でもあり、内容、参加形態等工夫し、今年度も利用者が楽しめる形で実施する。

(6) 夏祭り

夏を彩る風物詩として学園創設以来大切にされてきた行事の一つである。利用者の体調にも配慮して交流ホームにて盆踊りを中心に、その他お神輿の登場や太鼓演奏など、利用

者と職員で盛大に行う。

(7) クリスマス忘年会

一年を締めくくる行事として全員参加で実施する。鴨川グランドホテルを会場に開催する。大事な仲間たちと一年を振り返ることができる機会として大切なイベントとして取り組む。

(8) マイサポート制度

利用者の生活の質の向上を目的として、保護者会と協力して設けている学園独自の制度である。新型コロナウイルス感染症が5類に移行したこともあり、感染症予防などの課題は残るものの基本的に実施できるようにした。本来の目的である余暇支援を行う、新たなスタイルで応援していく。

【5】 短期入所・日中一時支援

東京都からのロングステイの希望者は多いが、短期入所後の居場所確保などもあり調整を続けている。在宅利用者の地域生活を支援するうえでSSは重要な資源であり、今後も可能な限り調整を実施していく。

【6】 グループホーム（GH）

GHの利用者10名は、生活介護、就労などの日中活動に参加しており、今年度もその維持に向けてバックアップ施設としての役割を果たしていく。ケア会議では情報を共し、課題があれば検討し解決を図る。利用者の「65歳問題」も注視していく。（65歳を超えている利用者は2名）減災対策として定期的な避難訓練、建物チェックなども継続する。

【7】 食事・睡眠

食事は、給食委託業者との連携を図り、美味しく、楽しく摂れることを基本とする。健康管理委員会において毎月利用者の現状も踏まえた検討がなされ、その人に合わせた食事提供ができるように図っていく。また高齢虚弱化に対応する口腔ケアや嚥下調整食（刻み、トロミど）のニーズが年々増加していることに応えていく。

睡眠時間の確保は、健康、体力維持だけではなく、精神面や排便にも影響する為、注意深く見守り、必要に応じた支援を行う。

【8】 会 議

「会議」も、会議している行為ではなく「課題に対して何をするかを決定する事」であり、そして決定したことは実践し、実践した事に対して責任を持つ事（検証）である。

1. 運営会議〔必要に応じて開催〕

幹部職員で構成し、円滑な事業運営を図る事を目的に重要事項等を協議する。

高齢検討委員会、金銭管理委員会、考課者調整会議なども含む。

2. 職員会議〔毎月1回〕

全職員が参加し、学園全体に関わる諸問題を報告・検討して周知徹底を図る。

3. 支援会議〔毎月1回〕主任会主催。

支援員で構成（原則）して処遇上必要な事項を検討し、決裁を得て決定する。但し、学園全体に関わる事項の検討・報告は、全職員が参加する職員会議の議題とする。（研修報告も議題とする）

4. 主任会〔毎月1回〕

主任、各班の責任者で構成し、課題を分析・提案し、班の連携等を調整する。更に毎月の支援会議の議題を精査し決定する。

5. サービス点検委員会

学園サービスの全般、指定された課題等について検討し、職員会議で提案する。

6. 作業班・委員会会議〔隔月〕

それぞれの作業班及び委員会にて活動内容及び対象利用者への支援状況の共有や検討を行う。

7. グループホームケア会議〔毎月1回〕

サービス管理責任者とグループホーム関係職員で構成し、利用者への支援状況や課題についての共有と検討を行う。また、バックアップ施設との連携についての調整も行う。

8. クラブ担当者会議〔必要に応じて〕

全クラブの代表者が参加し、活動内容や進捗状況を共有し必要に応じてメンバーの変更や調整等を検討する。

【9】 専門委員会

1. 権利擁護委員会

利用者の権利擁護並びに職員の人権意識の育成を担当する。併せて、福祉サービス第三者評価の利用者調査も担当する。

2. 生活余暇委員会

利用者の生活全般を点検し、より豊かな生活・余暇が過ごせるように主導する。なお、当会はボランティア受け入れ・育成も担当する。

3. 地域生活委員会

さくら・たんぽぽのグループホーム利用者の生活を支援しながら、時には移動支援の活用を通して生活の質の向上をバックアップする。また近隣地域との関係性を大切にし、地域清掃などの社会参加を通して地域との交流を図っていく

4. 就労委員会

利用者の就労意欲の育成・維持とGH利用者の職場定着支援を行う。

5. 健康管理委員会（精神科などの診察担当も含む）

利用者の健康・栄養面の検討を行う。員会は給食委託業者、看護師、栄養士、支援員等で構成。

6. 商品研究委員会

各種の「販売会」への参加調整と各生産品についての提言などを行う。ここでも「買い手目線」を意識する。

7. オンブズマン会議「よろず相談会」

第三者委員（谷川氏・實方氏）による利用者の相談会で隔月開催。

8. 衛生委員会

毎月1度産業医、衛生管理者を交えて職場の衛生管理状況並びに職員の健康状況についての会議を行う。ストレスチェックも担当する。

以下、「運営委員会」とする。

9. 虐待防止委員会

利用者の虐待防止を目的とし第3者の視点を取り込みつつ、学園の現状についての評価と提言を行う。年2回開催する。

10. 身体拘束適正化委員会

身体拘束適正化のための評価と日常の在り方の確認を行う。

11. 意思決定支援委員会

日常支援における利用者の意思決定を支援すると共に、暮らしの場所などの選好など、より地域移行等にも踏み込んだ内容を担当する。

12. 金銭管理委員会

利用者の預かり金の使途状況並びに通帳の貯蓄状況の評価と必要に応じて保護者等への確認と提言を行う。年2回開催する。

13. 感染予防対策委員会

BCP等における感染症予防の研修及び実践の提供を主な目的とする。医師・看護師・栄養士を含む。

14. 防災対策委員会

BCPにおける具体的な点検訓練などを実践する。

15. 入退所判定委員会

16. 第三者評価委員会

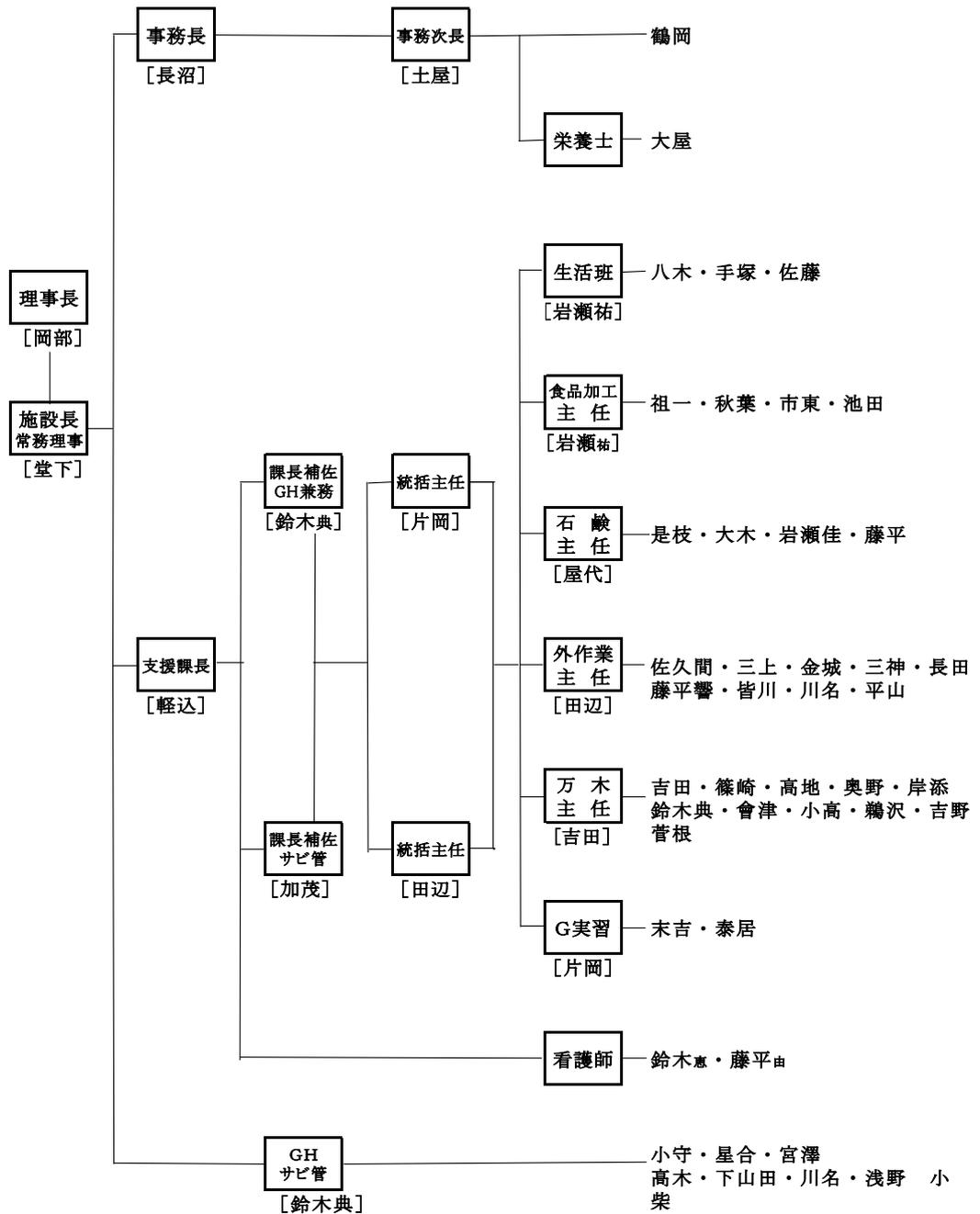
令和7年度 主要行事計画表

主な行事・事業の内容					主な行事・事業の内容				
月	日	令和7年度計画	日	令和6年度実績	月	日	令和7年度計画	日	令和6年度実績
4	13(日)	面会日	14(日)	面会日	10	25(土)	槇の里祭	26(土)	槇の里祭
5	2(金)	一時帰宅(新宿)	3(水)	一時帰宅(新宿)	11	15(土)	一時帰宅(新宿)	22(金)	一時帰宅(新宿)
	4(日)	↓ 帰園日(新宿)	5(金)	↓ 帰園日(新宿)		17(月)	↓ 帰園日(新宿)	24(日)	↓ 帰園日(新宿)
6	8(日)	面会日	9(日)	面会日	12	5(金)	ボーナス外出	6(金)	ボーナス外出
	13(金)	ボーナス外出	14(金)	ボーナス外出		7(日)	面会日	8(日)	面会日
7	24(木)	夏祭り	25(木)	夏祭り	1	19(金)	Xマス・忘年会	20(金)	Xマス忘年会
						27(土)	ケース会議	28(木)	ケース会議(インフル中止)
						2(金)	一時帰省(新宿)	1(水)	お節料理提供
8	10(日)	一時帰宅(新宿)	11(日)	一時帰宅(新宿)	2	19(木)	歌の祭典	20(木)	歌の祭典
	12(火)	↓ ケース会議 帰園日(新宿)	13(月)	↓ ケース会議 帰園日					
	15(金)	花火大会	22(木)	花火大会 *保護者会より					
9	7(日)	面会日	15(日)	面会日・国吉祭礼	3	8(日)	面会日	9(日)	面会日

血圧・体重測定・精神科診察・内科診察。 隔月 よろず相談会。 その他 作業班別旅行(5月～)

いすみ学園 運営体制

〔令和7年4月1日〕



令和7年度 理事会及び評議員会スケジュール

開催月	会議名	主な議案内容	参加対象者
6月	理事会 評議員会	<ul style="list-style-type: none"> ・令和6年度事業報告 ・令和6年度決算報告 ・諸般の報告 	評議員 監事 理事
11月 12月	理事会 評議員会	<ul style="list-style-type: none"> ・令和7年度収支補正予算 ・諸般の報告 	評議員 監事 理事
3月	理事会 評議員会	<ul style="list-style-type: none"> ・令和7年度収支補正予算 ・令和8年度事業計画 ・令和8年度収支予算 ・諸般の報告 	評議員 監事 理事

※上記スケジュールの他、重要事項及び定款に定められた決議事項が生じた場合、理事会評議員会を適宜開催する。