

平成31年度

(2019年)

社会福祉法人 檜の里
〔事業計画書〕

〔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

52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

【 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、高齢虚弱化という課題に対しても「明るい未来を開く為…」の取り組みとして、ソフト・ハード両面の対策をまとめ、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」の心情が、利用者や支援員の心のふれ合いの中に流れている学園生活でなければならない。

又、余暇を活用した文化的活動を充実して「楽しいことに興じ、美しいものに感動する」心豊かな人間性を育むこととしたい。

II 働く機会を保障する

利用者は、本人の適性と地域社会との連携に配慮した生産活動への参加を通じて、大人として働く喜びを育み、成長を促すことを基本とする。

III 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るものとする。

いすみ学園 各事業概要

(31.3.1)

[各事業の定員と現員] (名)

事業区分	定員	現員
施設入所支援	52	52
生活介護（上記を含む）	60	60
短期入所	4	2 + α
共同生活援助（GH）	12	10

[年齢構成]

施設入所支援（52名）

(名)

	～29	30～39	40～49	50～59	60～65	66～	人数計	平均年齢
男性	0	2	12	14	4	2	34	51.4歳
女性	0	0	7	5	4	2	18	53.2歳
計	0	2	19	19	8	4	52	52.0歳

- ① 最少年齢〔男性 34 歳・女性 40 歳〕 ② 最高年齢〔男性 80 歳・女性 70 歳〕

生活介護（60 名）

（名）

	～29	30～39	40～49	50～59	60～65	66～	人数計	平均年齢
男性	1	4	12	14	4	3	38	50.2 歳
女性	0	3	7	5	4	3	22	53.9 歳
計	1	7	19	19	8	6	60	51.5 歳

- ① 最少年齢〔男性 27 歳・女性 35 歳〕 ② 最高年齢〔男性 80 歳・女性 75 歳〕

共同生活援助（生活介護 3 名を含む為、上記と重複する）

（名）

	～29	30～39	40～49	50～59	60～65	66～	人数計	平均年齢
男性	0	0	0	4	0	1	5	57.6 歳
女性	0	0	1	3	0	1	5	57.4 歳
計	0	0	1	7	0	2	10	57.5 歳

- ① 最少年齢〔男性 51 歳・女性 44 歳〕 ② 最高年齢〔男性 66 歳・女性 75 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（52 名）	0	0	0	0	5	47	5.90
生活介護（60 名）	0	0	0	3	6	51	5.80
共同生活援助	0	0	1	7	2	0	

※ 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
I・Y	男	53	6	H 22年12月8日～	9年1ヵ月
S・D	男	36	5	H 23年9月21日～	8年4ヵ月
K・U	女				

職員配置

- ・施設長 1名
- ・副施設長 1名（事務長兼務）
- ・事務職（上記副施設長も含む） 3名
- ・サービス管理責任者 1名（支援課長）
- ・支援員（課長補佐・主任・準職も含む） 36名（常勤換算 34.8名）
- ・看護師 2名
- ・栄養士 1名
- ・医師 2名（非常勤嘱託）
- ・作業員 3名（常勤換算 2.3名）
- ・GH支援員補助 2名（常勤換算 1名）

【1】31年度の方針

30年に亘る平成の時代も残り僅か。（5月1日には新天皇即位日）

消費税元年と言われた平成時代、障がい者福祉は改革の波に荒らされ、その都度利用者だけでなく社会福祉法人にも様々な影響を与えてきた。

行政主導の措置制度から利用契約制度に基づく支援費制度に変わり、その後も数年ごとに制

度改革が行われてきた。

特に3年ごとに見直されてきた報酬単価は、大幅な減額になることは少なかったが、日額制の導入や恒久財源を加算措置への組み換え等は実質的な減額であり、その他にも、「地域移行の促進」「我がこと・丸ごと」「共生社会の実現」や社会福祉法人に対する「地域貢献の義務化」などを含めると社会福祉法人にとって大きな負担となっている。

又、多くの法人は人材確保に苦しんでいる。

国は、外国人材の活用、定年の延長、障がい者雇用率のアップなどを示しているが、就職協定が解禁される動きもあり、それによっては学生の求職活動は年間（早期から）を通じて行われ、人材確保の難しさは一層増してくる。

さらに「介護」や「保育」分野に出されている国の支援策も「障がい者」分野には乏しい。新たな時代、新元号は分かりませんが、消費税10%の不安を超えて「明るい時代の幕開けになった」と思える事を願わずにはいられない。

そのような状況の中、学園の課題は引き続き「高齢虚弱化」と「人材確保」である。特に人材確保については、多くの労力と費用を費やしてきたが、これらの取り組みに対する成果はなく、たまたま地元に戻ってくる男性1名を採用できただけである（31年2月採用）。

若者が、働く場を求めて都会に出なくても地元で就職でき、家庭を築くことができる。そんな地域になることが「地域創生」「過疎化」「人材確保」対策の第一歩であり、中期的な取り組みにはなるが、社会福祉法人に求められる地域貢献の一つとして、新たに加えていく。

【2】利用者支援の柱

（1）利用者の高齢・虚弱化対策

高齢化の内容と速度には「個人差」があり、又、それまでの生活歴によってその差は異なり、拡大していく。

特に、免疫力の低下で疾病や感染症にかかりやすく、体調変化も現れにくく、本人も感じにくくなり、その結果として職員に訴えられにくくなるので職員の「気づき」の重要度が増してくる。

① 新棟建設

これまでの高齢対策委員会での検討を柱に理事会などに諮り、具体的に建設計画を進

めていく年度である。(詳細については別紙で。)

又、ハード面の一つとして、「介護浴室」の設置も求められており、既に29年度に「入浴プロジェクトチーム」を編成し、介護施設での研修を経て、31年度早期に完成予定となっている。

完成後は、職員・利用者が慣れていない事もあり、安全で安心できる提供に努める。

② 高齢者支援

これまでの生活スタイルをベースにするが、新たな視点で問い直す事も必要なことで、これまでの活動を中心としたものが唯一無二でないのは、我々と同じである。

- ・今の本人のペースに合わせた生活。
- ・高齢特徴に基づく余暇、運動の在り方。
- ・安全、安心できる生活環境
- ・不安に対するコミュニケーション。
- ・食事の楽しみ。
- ・疾病の予防とバイタルチェック…等である。

③ 日中活動

29年度1年を掛けて検討した結果を基に、30年度に作業班を大きく改編した。

31年度も現体制を維持するが、1年の経過をサービス点検委員会が検証して、32年度に向けた提案を、早期の職員会議でできることを期待する。

④ その他

・専門的知識と専門的技術

利用者ニーズに応えるため為、支援員は介護福祉士などの専門資格取得者となる事、そして「喀痰吸引等認定研修」認定者の目標3名も継続とする。

但し、現職員の中では長期研修に出られない状況もあり、中期的な取り組みとなる。

・介護施設との関係。

介護施設には、高齢化対策で活かせるノウハウを数多く有しており、30年度には複数の介護施設で「介護浴槽」の見学を行って学園の設置計画に反映させることができた。今後も介護施設のノウハウを活用して行くために、協力関係は維持する。

・日中活動についても、作業日・時間など状況に応じた検討を続けていく。

(2) 権利擁護

「利用者は権利の主体者であり、職員は権利の擁護者である」ことを堅持し、「他山の石以て玉を攻(おさ)むべし」とし、職員の権利擁護意識を維持していく。

又、支援の「見える化」を柱に、若手・中堅を問わずにお互いの支援を注意喚起できる職場環境を維持していく。

① 福祉サービス第三者評価は、支援を見直す機会として活用しており、学園は都がモ

デル事業として開始以降、連続受審している。(31年度の評価機関は選定中)。

- ② 千葉県福祉協会「権利擁護委員会」への職員派遣は、他施設の取り組みを知る好機でもあり、多くの支援員にその機会を提供するため学園では3年単位で派遣職員を交代している。現委員は30年度からの派遣である。
- ③ 「よろず相談会」も隔月に開催し、利用者の悩み相談を受け付けていく。

(3) 健康管理

前述しているが、支援員には日常的に利用者の健康管理に対する意識(=気づき)が強く求められる。

- ・表情や食欲、睡眠などの日常観察とバイタルチェックなどで早期発見に努める。
- ・感染症予防として、予防接種、手洗い、うがい、消毒などを徹底する。
地域での流行時には外出内容に応じて制限も行う。
- ・歯磨きを励行して口腔衛生に努める。
歯科検診は、最首デンタルクリニックに協力を得て実施する。
- ・成人病予防のための検診と月例チェック(体重・血圧)を実施する。
- ・地域の医療機関(いすみ医療センターを柱として)との連携維持に努める。
- ・大多喜消防署の協力を得て「救急法」と「AED講習」を実施する。(8月実施)
- ・職場内研修などを通じて必要な知識を広めていく。

(4) リスクマネジメント

高齢・虚弱化に伴い予測外の事故や怪我のリスクが高まってくる。

リスクマネジメントの基本は、まずそこにあるリスクに職員が気づくことであるが、その為に必要なことは、職員が常に自分の中にゴールイメージを持っている事であり、それがなければ、現状とのギャップに気づくことはない。これが基本である。

気付いたリスクは発意し、共有して対策を講じるが、それで終わりではなく、その後には講じた対策のチェック(=C)を忘れないことである。

- ① インシデントレポート。
「発意は職員の責務である」。これは学園の方針として周知されている。
インシデントレポートの提出は、若手職員には「質」以上に「量」を求めても、中堅以上の職員にはそれとは違った役割があることの自覚を求めていく。
又、「アクシデントレポート」ではなく、「インシデントレポート」の提出を。
- ② 再発防止策を検討する為に「安全カメラ」を活用する。(共有部分16カ所に設置)
- ③ 防災・防犯対策。
昨年の象徴漢字「災」が示すように、様々な自然災害が発生している。

学園としても日々の「備え」意識していく。

- ・ 東社協知的発達部会の「災害対策特別委員会」に職員を1名派遣しているが、これも災害時の地域連携を学ぶためでもあり、3年間は派遣する。
- ・ 関係法令や学園消防計画に基づく取り組みの継続。(GHも同様)
- ・ 災害時BCP(事業継続計画書)の随時の更新。
- ・ 緊急時に職員が参集できるように、各職員の家庭でも防災意識も維持する。
- ・ 夜間施錠の徹底と学園入口のセンサー・カメラなどにより防犯意識を維持する。

(5) 人材育成

学園ミッションに「自閉症を中心とした知的障がい者の明るい未来を開く…」とあるように、自閉症者支援のスキルアップは継続していく。

また、次世代職員の育成も職場内研修などを通じて継続していく。

① 職場内研修

学園の職場内研修の大きな特徴は、前年度末の職員会議で翌年度の職場内研修予定表を配布し、実施者に発表に向けた学習時間を保障していることである。

実施者は、まずその事を理解して準備しなければならない。

そして研修は「する事」が目的ではなく、その後の変化であり、その成果は研修担当者が検証するものとする。

- ・ 31年度の職場内研修予定 (設定時間は1時間) 研修担当者=井上課長補佐

	テーマ	実施者
4月	「記録=情報共有」	井上補佐(研修担当)
5月	「ハラスメント」	主任会
6月	「リスクマネジメント」	S点検委員会(軽込)
7月	「高齢・虚弱者支援」	高齢研(竹内)
8月	「権利擁護=合理的配慮」	権利擁護委員会
9月	「目標設定」(前期目標の反省)	課長
10月	「災害に対する備え」	片岡主任(災害対策特別委員会委員)
11月	「会議の在り方」「感染症」	井上補佐・医務
1月	「意思決定の支援」	主任会
2月	「利用者の余暇」	生活余暇委員会
3月	「地域生活者の支援」	地域生活委員会

- ・ 若手・準職研修

学園の作業班には、準職が配属されている。

今は準職なくしては、利用者支援は行えない。

従って、その人達の育成は学園の責務であり、今年度も主任会で職員会議(4月)

に年間予定表を提示して実施していく。

② 幹部・中堅職員のサブテーマ

中堅と言われる職員は、明日、明後日、数年後を見越して、「自分に期待されている事」「自らがやらねばならない事」を自覚し、自主テーマを積み上げていく。

③ 職場外研修

職員個々の自主テーマを考慮しつつ、目的的に派遣職員を指名する。

そして、支援会議等で報告をして、他の職員と共有していく。

専門研修や新人研修などは、別途に派遣職員を指名する。

④ 人事考課「目標管理」

これも人材育成のツールであり、部下と直属上司は話し合いを通じて6ヵ月の目標を納得した上で設定する。

但し、この目標設定については未だ課題も多く、引き続きサービス点検委員会が全ての設定目標に対して責任を持つこととする。

⑤ その他

30年度「ハラスメント研修」を開催したが、今年度もハラスメント意識維持のための職場内研修を実施する。(5月予定)

又、ハラスメント相談窓口として事務長・事務次長に加えて、外部相談窓口として谷川氏を加える。

(6) 人材確保

利用者の「不足支援」に応える為、そして職員の高齢化対策としても求人活動を引き続き積極的に取り組まなければならない。(目標は職員配置1.7対1としている)

しかし、冒頭にも記載しているが、31年2月に男性職員を1名採用できたのはたまたまのことで、現実はとても苦しい。

今後の取り組みとしては、①も継続はするが、②以降にも重点を置いていく。

① 継続する求人活動。

- ・ 夷隅地域人材確保協議会、県福祉人材センター、県福祉協会「人材確保特別委員会」等が主催する各種の面談会に参加。
- ・ 「介護等体験の義務化に伴う受入れ調整事業」を継続して人材確保に繋げる。
- ・ ハローワーク、広報誌、大学共通求人ネット、福祉協会の求人ネットに登録。
- ・ 学園ホームページの活用。しかし随時の更新はなかなか厳しい。

② 大原高等学校との連携。

- ・ 29年度、学園単独で地元の大原高校福祉科を対象に「施設見学会」を実施し、30年度には、地元3福祉施設協議会に提案し「合同見学会」に拡大して開催した。

今後も、3施設との連携は維持しつつも、学園独自の関わりも継続していく。

- ・若者の意識育成のきっかけ、即ち福祉への思いが育まれるのは中学・高校の学校教育の中であることが多い。

この間、最も生徒に多く接している教諭がどれだけ福祉に対して関心と情報を持っているかがポイントで、今後も担当教諭と連携し、必要な情報は共有していく。

- ・障がい者支援施設を身近な存在として理解してもらう為のパンフレット作成。

③ 介護福祉士専門学校との連携。

介護福祉専門学校の就職ガイダンスに30年度に初参加した。(10.12)

介護施設へ就職意識が向いている学生を、いかに障がい者施設への就職意識を変えられるかである。

しかし、学生が余りにも障がい者施設を知らない、と言うのが実態である。

今後、学園行事に招待するなど学園の努力も必要である。

但し、ここでも教諭の関心度がポイントであり、教諭との関係づくりは大切である。

また、介護施設への就職を条件に奨学金を受けている学生への対策も検討課題である。

④ 地元高校生の進学支援としての「奨学金」制度の検討。

学園は、高校新卒者を職員として採用することは現時点では考えていない。

専門学校で福祉や介護を学んだ後に地元に戻り、施設に就職する事を期待している。

その為にも、進学に対する奨学金制度を新たに作る必要があるかも知れない。

学園独自で制度を作る、地域共同で作る、既にある制度の上乗せをなど色々ある。

まずは課題の整理からである。

⑤ 働きたい人が希望する時間帯に合わせた求人。

夜間だけ、土日だけ、数時間だけ…の準職確保も進める。

【3】 生活介護（定員60名）

[日中活動の柱]

- ・活動は、「見える化」を柱とする。
- ・各作業班においても高齢虚弱化の予防策を検討して実施する。
- ・活動は各作業班の個別支援計画の中で示され、目的・継続的に取り組む。
- ・活動は個々の能力・特性等を踏まえ、成果の見えやすい内容を用意する。
- ・活動は別の作業班に参加する「体験異動」も必要に応じて提供する。
- ・活動はコスト（パワー・タイム・マネー）を意識する。

- ・ マーケティングを学んで商品づくりに反映する。
- ・ 「広域農道植栽事業」「万木城址環境整備事業」「物品等の調達推進などに関する法律」なども利用者の安全確保を優先にしつつ、地域の信頼に応える取り組みとして、学園全体作業への展開を検討していく。
- ・ 記録の充実

〔各作業班〕

- ① 万木工舎

30年度に介護的支援を必要とする利用者を中心に編成して2年目。
精神面と身体面のサポートを中心とし、一人一人が持てる力を発揮し、仲間を意識することを大切にする。
- ② 室内班

高齢虚弱化に近づく利用者も含まれており、運動や受注作業を柱に、これまでの作業経験も活用していく。
- ③ 石鹼班

給食センター等の廃油を再利用して、固形石鹼・液体石鹼を作る。
- ④ 外作業班

30年度に1班に統合。利用者数は減少しているが作業種は継続のままで、今年度は、委託作業を、いかにして学園全体作業として取り組めるのか検討の一つとする。
- ⑤ 食品加工班

主に地元生産物を使って、味噌、ジャム、ケーキ等の加工食品を生産する。
継続して目線は「売り手目線」から「買い手目線」への具体的展開を図る。
- ⑥ グループ実習

30年10月、二グループが大原工場に集約された。(会社の組織変更の為)
今後については不透明な部分もあるが、地域で働くことの大切さを保持していく。
園内作業班からの「体験実習」も意味ある取り組みであり再検討していく。

【4】 施設入所支援（定員 52 名）

- ・ 常に良きパートナー（隣人）として、利用者のニーズに即応する。
- ・ 利用者の意思決定を支援する。
- ・ 利用者には一人の個人として対応する。

- ・ 利用者が安心できる生活環境（ソフト、ハード）を整える。
- ・ 全ての支援員は、現場視線で考え、現場に立つ。
- ・ ベテラン職員は、先ず自らが「やって見せて」を実践する。
- ・ 支援は、マニュアルを遵守する。
 マニュアルは随時見直し、「業務のマニュアル」から「支援のマニュアル」を目指す。
- ・ 記録の充実

〔余暇活動〕

- ・ クラブ活動は、月2回の会議日とし、他の週末は休日体制での活動を継続する。
- ・ 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を配慮する。全員に週末には外出機会を。
- ・ 卓球教室、絵画教室は暮らしの広がりとし心豊かな生活を目的に継続する。

〔クラブ活動〕

各クラブは年間計画書に基づく活動しているが、サービス点検委員会が随時実施状況・内容を検証して提言する。

- ① ウォーキングクラブ
 園外での散歩を通じて運動量を確保すると共に季節に対する感受性を大切にする。
- ② スイミングクラブⅠ、スイミングクラブⅡ
 サンライズ九十九里などの室内プールを拠点として、健康な身体作りを目指す。
 感染症対策期間は、別プログラムを年間計画書の中に、組み入れて活動する。
- ③ 自転車クラブ
 学園内でのサイクリングを中心に、雨天時や夏場などサイクリングのできない時は、別プログラムを事前に年間計画書の中に、具体的に組み入れて活動する。
- ④ 茶道クラブ
 お点前を通じて、心豊かに楽しめる時間を旨す。
 月2回、作法を学び、学園祭などで披露（野点）し、利用者の満足感を高める。
- ⑤ 陶芸クラブ
 作品化して学園祭や各種のバザーでの販売を目指す。
 陶芸以外の活動も取り入れ、利用者一人一人の興味の拡大に繋げる。
 30年度の半ばから、専門家が定期的に来園しているので所属職員も師事する。
- ⑥ 卓球クラブ
 技術を高めて楽しみに繋げる。
- ⑦ 悠々クラブ
 参加している時間が喜びとなる時間となるように計画的に組み立てる。
 高齢者の余暇については介護施設などの取り組みなども参考にする。

〔その他〕

- ① 誕生会
毎月第3土曜日（原則）の昼食時に、該当月の誕生者を全員でお祝いする。
- ② 槇の里祭
各種模擬店やバザー等を通じて地域への感謝と交流の場とする。
年々、個別対応が必要な利用者も増えており、職員はそれらで手一杯な状況もあり、ボランティアや他施設の出店などの協力を得てこれまでの賑わいを維持していく。曇天時にも対応できる内容で計画する。
- ③ 一泊旅行
日頃の労を癒すことを目的に、各作業班単位の一泊旅行を続けてきたが、利用者の高齢虚弱化に応じて、日帰りや個別旅行なども取り入れてきた。
今年度についても、主任会で課題整理し、早期の職員会議で具体的な方法について提案する。実施単位についても検討する。
- ④ ボーナス外出
6月と12月に作業収益金還元の一つとして、各作業班単位で外出を楽しむ。
- ⑤ 歌の祭典
たきのえいじ先生の後援で続けている行事で、カラオケ発表の場でもある。
たきの先生をはじめ、歌手、来賓、保護者と共に楽しい一日を過ごす。
面会日に実施している行事で、31年度も2月面会日に予定。
- ⑥ 夏祭り
7月面会日に開催予定。会場は猛暑対策から、引き続き体育館内で開催する。
- ⑦ クリスマス・忘年会
全員で一年を締めくくる行事として実施。会場は検討中。
- ⑧ 「マイサポート制度」
利用者の生活の質の向上の為に保護者会と協力して設けている学園独自の制度。
年々利用数が増加しており、日中支援に支障が出ないようにサービス点検委員会で検討し、早期の職員会議に提案する。

【5】 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、バックアップ施設としての役割を果たしていく。

特に、高齢化に伴う課題（通院、就労意識の衰退など）も見え始めている為に、定期開催しているケア会議では「事後対応」ではなく「予防（早期）対策」を柱に検討をする。

- ・ 30年度にGH支援員補助として準職を採用しているが、その人への研修も主任会主導で計画的に実施する。
- ・ GH利用者の余暇活動については、外部事業所の「移動支援」を利用する事は、利用者一人一人の意思決定・自己決定の機会でもあり、第三者（外部）の目線が加わる事も含めて、積極的な活用を進めていく。
- ・ 「65歳問題」も、各自治体の対応はまちまちであり、今後も注視が必要である。

【6】 短期入所・日中一時支援

短期入所定員は、4名。

男性2名が長期利用中であり、女性も不定期ではあるが利用している。

厚労省では、長期利用の上限は30日とし、年間利用日数は180日を目安としているが、30年度にはそれに対しては具体的な動きはなかった。

現実に契約解除となった人のその後は・・となると行政も対策はなく、具体的な動きは難しいのであろう。

しかし、だからと言って長期利用を肯定するのではなく、必要な人には必要な政策が設けられなくてはならない。既に首都圏では新たな入所施設がいくつも認可されている。

又、高齢虚弱化問題は、学園の生活介護（通所利用者）にとっても共通課題であり、緊急時には受け入れられるように短期入所枠の拡大も検討していく。

- ・ 日中一時支援の要望に対しては、現利用者の安全が確保できることを前提に応じていく。

【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。
- ・ 高齢・虚弱化に伴い口腔ケアの大切さと誤嚥性肺炎等のリスクを共有する。
加工食（刻み、トロミなど）の利用者ニーズに応じていく。
- ・ 睡眠時間の確保は、健康、体力維持だけではなく精神面や作便機能にも影響するもの。

その確保に向けた検討を幅広くしていく。

【8】 会議

「会議」は、会議をしている行為そのものではなく、次の会議までに「何をするか」を決定することであり、そして、決定事項は即実践であり、必ず実践であり、そして実践した事に責任を持つ事でもある。

- ① 運営会議〔必要に応じて開催〕
幹部職員で構成し、重要事項を協議して円滑な事業運営を図る。
高齢検討委員会、金銭管理委員会、考課者調整会議などの会議も含む。
- 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。
又、職員会議終了後に「職場内研修」を開催する。
- 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、施設長の決裁を得たて決定となる。学園全体への報告並びに検討事項は、職員会議の議題とする。
- ④ 主任会〔毎月1回〕
主任で構成し、学園の幅広い課題を分析・提案し、その後の検証（チェック）を行う。
- ⑤ サービス点検委員会
学園内の支援全般、または指定された課題について会議を開催して提言する。
- ⑥ 委員会会議〔毎月1回〕
- ⑦ クラブ会議〔必要に応じて〕
- ⑧ 作業班会議〔毎月1回〕

〔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。
「職員自己評価」を実施して強化項目を定め、権利の擁護者としての意識啓蒙を図る。
又、ニヤリホット事例の取り組みは、委員会で成果検証する。
- 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。
GH利用者、G実習者、高齢虚弱者など分類整理も必要である。

なお、当委員会はボランティア受け入れも担当するが、いすみ市は高齢者率 40%の地域であり、ボランティアを育成していく取り組みも必要である。

③ 地域生活委員会

G H利用者の生活の質の向上と、在宅者の生活支援等の検討を行う。

G Hサビ管、移動支援事業者、地域住民、関係機関との関係を密にする。

④ 就労委員会（G 実習班会議）

利用者の就労意欲を探り、実習に向けた取り組みとG H利用者の職場定着支援を行う。

⑤ 健康管理委員会（中原診察担当も含む）

利用者の健康・栄養面から給食委託業者の代表を含め、学園看護師、栄養士、学園支援員等で構成する。

豊かな食生活の確立を中心に、利用者の高齢・虚弱化対策、感染症や成人病などの予防対策も行う。

⑥ オンブズマン会議

第三者委員は、谷川陽子氏・實方悦子氏を継続。

⑦ 虐待防止委員会

⑧ G Hケア会議

平成 31 年度（2019 年）主要行事前年度対比表

主な行事・事業の内容					主な行事・事業の内容				
月	日	31 年度計画		30 年度実績	月	日	31 年度計画		30 年度実績
4	14(日)	面会日（懇親会）	8(日)	面会日（懇親会）	10	6(日)	面会日	7(日)	面会日
						19(土)	槇の里祭	20(土)	槇の里祭
5	3(金)	(天皇即位日) 一時帰宅（新宿）	3(木)	一時帰宅（新宿）	11	21(木)	一時帰宅（新宿）	22(木)	一時帰宅（新宿）
		↓		↓					
	6(月)	帰園日（新宿）	6(日)	帰園日（新宿）					

						24(日)	帰園日	25(日)	帰園日
6	9(日)	面会日 [ボーナス外出]	10(日)	面会日 [ボーナス外出]	12	8(日)	面会日 [ボーナス外出] [Xマス・忘年会] 28(土) 一時帰宅(新宿) ↓ [ケース会議]	9(日)	面会日 [ボーナス外出] [Xマス・忘年会] 28(金) 一時帰宅(新宿) ↓ [ケース会議]
7	13(土)	[サマータイム] 面会日・夏祭り	14(土)	[サマータイム] 面会日・夏祭り	1	4(土)	↓ 帰園日(新宿)	4(金)	↓ 帰園日(新宿)
8	10(土) 17(土)	一時帰宅(新宿) ↓ [ケース会議] 帰園日(新宿)	11(土) 18(土)	一時帰宅(新宿) ↓ [ケース会議] 帰園日(新宿)	2	9(日)	[行政監査] 面会日	6(金) 10(日) 20(水)	[行政監査] 面会日・歌の祭典 東京都現地確認
9	7(土) 15(日)	[夜間・避難訓練] 面会日・国吉祭礼 (お楽しみ会)	2(土) 16(日)	[夜間・避難訓練] 面会日・国吉祭礼 (お楽しみ会)	3	8(日)	面会日	3(日)	面会日

血圧・体重測定・中原診察(毎月)。よろず相談会(隔月)。作業班別旅行(5月～)。「歌の祭典」(2月9日を予定)。