



平成29年度 土佐厚生会事業計画

土佐厚生会	1
障害者支援施設こくふ	1 2
障害者支援施設あき	1 3
障害者支援施設とさ	1 4
特別養護老人ホーム八流荘	1 5
デイサービスセンターやながれ	1 6
ホームヘルプステーションやながれ	1 7
小規模多機能型居宅介護事業所南風	1 8
在宅介護支援センターやながれ	1 9
就労継続支援B型事業所ウィール社	2 0
障害者就労継続支援B型事業所カトレア	2 2
障害者就労継続支援B型ワークセンターファースト	2 4
共同生活援助事業所古里の家	2 5
身体障がい者福祉ホームコーポラスこくふ	2 6
相談支援センターアルペジオ	2 7
国府寮診療所	2 8
安芸療護園診療室	2 8

土佐厚生会

理事長 藤田久雄

昨年1年間の介護サービス事業者の倒産件数は、負債額1千万円以上が、前年比1.4倍の108件に増えており、2年連続で過去最多を更新している。原因は、介護分野への相次ぐ参入による競争の激化と、2015年度の介護報酬改定が、全体で2.27%の引き下げとなるなど9年ぶりのマイナス改定であったことや、慢性的な人手不足が主な原因とみられている。

全産業の倒産件数はバブル期以来の低水準で推移しており、高知県内の倒産件数も2000年以降は、減少傾向が続いている。しかしながら、介護事業の厳しさは顕著であり、すでに業界内の淘汰が強まっているなど、負債総額は94億600万円と15年に比べて47%増となっている。企業規模では従業員5人未満が全体の73%を占めており、小規模で新規の事業者が多い。業種別では訪問介護が48件で最も多く、有料老人ホームも11件と、15年の5件から大幅に増え、都道府県別の内訳を見ると、大阪が12件で最多、以降は東京11件、福岡の10件と続いている。

昨年の12月22日、政府は2017年度の予算案を閣議決定、額は97兆4547億円、特に社会保障関連は32兆4735億円と、今回も過去最大を更新した。18年8月実施予定の、年収383万円以上の「現役並み所得者」への介護保険の利用者負担3割化については、これまでの案の世帯単位から個人単位に見直しが行われるなど、一定の緩和が行われることとなった。個人単位だと夫婦の場合、妻の年収が280万円未満であれば、1割負担だが、世帯単位だと、妻も3割負担となるなど、負担の大きさが指摘され、当初の厚労省案を緩和して個人ごとに判断される。見込みとして示されていた3割負担該当者数「居宅介護サービスの利用者13万人」「特別養護老人ホーム入所者1万人は」さらに絞り込まれる。70歳以上の高額療養費の見直しでは、17年8月より「現役並み所得者」の外来上限特例の上限額を4万4400円から5万7600円に引き上げる。更に18年8月からは、外来上限特例を撤廃し、所得に応じた負担が設定される。このように17年度予算案では、医療や介護の福祉サービスは所得に応じて対価や保険料を支払う応能負担が一層鮮明になった。次回の介護報酬改定は18年度になるが、職員の処遇改善に限っての介護報酬は、介護職員の給与を1万円程度増やすための措置として、この4月に臨時改定され、1.14%引き上げられる。

社会福祉法人改革に於いては、2006年に始まった公益法人改革を背景に、社会福祉法人の経営組織としてのガバナンスの強化を図るため、今迄は任意の諮問機関であった評議員会を必置化し、法人運営における議決機関とするなど、責任の所在も明確化された。業務執行の決定機関である理事会や理事長に対し、牽制機能を働かせると共に、一定規模以上の法人には会計監査人による監査が義務付けられるなど、財務諸表や現況報告書の公表、役員報酬基準の整備など、社会福祉法人はこれまで以上に事業運営の透明性の向上に努めなくてはならない。我々事業者は、時代の流れや社会的価値の変化に常に対応してゆくマネジメント能力を備えておかななくてはならず、2017年度も昨年に引

き続き、次世代リーダーへの人材育成力の向上をすすめるべく、総合的な研修体系の確立を重点課題として目標を掲げている。

リーダースタッフ自らが克己心を持ち、時代環境に即した継続の学びを旨とし、これらを通して地域の方々からの信頼を維持し続けること、そしてこの人材不足の時代においても、プロの支援者としての信念をもった人達であふれている、そんな土佐厚生会であることが重要だ。新年度も関係者が一丸となって、更なる土佐厚生会を創造するために、活気のある組織づくりを目指し、常に挑戦して行かなくてはならない。

I 会是

愛情

わたくしたちは 常に環境に優しい 人間に優しい心をもって本業につとめます

奉仕

わたくしたちは 自由な意思と自発性をもち 福祉の実践に取り組み 福祉社会の実現に努力します

連帯

わたくしたちは 高齢者や障がい者などが同じ社会の一員として ともに住める豊かで明るい社会づくりを目指します

II 経営理念の役割と管理者の使命

施設長自らの言葉で伝え、スタッフに寄り添えるリーダーをつくれ

「会是」とは、施設の存在意義と共通の価値観である。つまり経営理念は、法人を設立した目的や動機を示し、各施設が目指すべき方向、達成にむけた目標やその姿を象徴したものである。当法人の福祉事業の現場において、業務マニュアルは存在するが、多様化されたサービスに対応するための細部にわたるマニュアルの作成などは到底困難であり、業務に携わるスタッフがその時々に応じて自らの決断を迫られる場面に遭遇することが考えられる。利用者・家族様に対して、正しい対応ができているのか、会是（法人・施設の理念）に沿った支援行為であるのか。など、スタッフ一人ひとりの拠り所となるものが、会是である「愛情」「奉仕」「連帯」三つの基準である。

この経営理念に基づき、スタッフの活動方向と判断基準を同じ方向に展開（スタッフの英知を結集）することにより、利用者様や地域社会に対して良質なサービスを効率良く提供することが可能となる。経営理念は、一人ひとりのスタッフがしっかりと認識して初めて意義を持つことから、管理者は俯瞰力（高い視点から広く見渡す力）を持って、スタッフに納得性のある内容や方法で効果的に伝達、明示することが重要となる。各部署リーダーの率先垂範と継続的なスタッフへの浸透活動、一人ひとりの理解が現実に深まる取り組みや、重要な意思決定に迷った場合に、会是三つの基準を思い起こすことができるための取り組みを実施する。

介護のおしごと

わたしは 資格もないし 引っ込み思案で 不器用だから
おとなの人と お話したことも ほとんどないから
何も わからなくて 質問することさえできない
このまま ひとりぼっちになりそう
ここで 何でも話せる友達は・・・
ちょっと 話しづらい ベテランの先輩・・・
今日も 利用者さまから しかられた・・・
先輩から あれほど 注意を受けたのに また 同じ失敗をしてしまった
あれから 利用者さまは 口を聞いてくれない
どうしよう
わたしには やっぱり 無理だった 介護のおしごと

hisafuji

※ 初めて介護の仕事に携わってみると、自分自身が思っていた以上に緊張感と支援の難しさを痛感してしまう。利用者様からのお叱りや苦情に、自らの未熟さを痛感し、誰にも相談できずに自分自身を追い込んでしまうスタッフがそこにいる。ひとりの介護スタッフの退職理由をただ単に本人の力量不足や自己都合によるものとして、安易に片付けてしまうような組織体質に至っては、事業所の存続はあり得ない。職場風土そのものに離職要因があるとしたら、その事業所はやがて淘汰されていくだろう。

III 基本方針

1 経営理念の再認識と浸透活動

土佐厚生会の会是である「愛情」「奉仕」「連帯」の精神を遵守し、人権の尊重とプライバシーの保護に努めるとともに、福祉サービスを必要とする利用者様が、地域社会の一員として、社会・経済・文化活動等に参加をし、有する能力に応じた日常生活を営むための適切な支援を行い、安全で安心できる良質なサービスを継続的かつ安定的に提供できるよう、活気のある経営を進める。

2 労働環境の適正化と組織の安定化 ～ 効果的な広報戦略

社会福祉法人制度については、税制上の優遇措置にふさわしい地域貢献や運営の透明化等についての具体策が義務付けられていることから、社会福祉法人を巡る昨今の情勢を理解し、公益性に相応しい体制の整備、健全な組織運営を維持するためのガバナンス強化、透明性を高めた積極的な情報公開を進めるなど、効果的かつ公益的な組織運営を展開する。

3 良好なコミュニケーションづくりとリーダー人材のレベルアップ

社会福祉法人が広く国民からの信頼を得るためには、関係諸機関及び地域住民との更なる連携を図り、施設の専門的知識や機能を可能なかぎり社会に還元する必要がある。制度の谷間で顕在化された地域の課題に挑戦し、サービスと組織全体の改善を行うなど、常に改善に取り組む組織文化の構築を進めながら、地域関係者との信頼の積み上げを図る。

4 適切な研修体系 ～ スタッフの能力発揮と成長機会の提供

社会福祉施設は、利用者様の立場に立った良質かつ適切な福祉サービスを提供するため、常にサービス内容の見直しを図り、不適切な支援の防止に努めなくてはならない。利用者様の安全と労働災害の防止、労働生産性の向上（※ 提供するサービス内容の簡素化や質の低下を除く）など、役職員の活動方向と判断基準の一体化を進める。キャリアプランの明確化を図り、関係者一人ひとりが共有された組織の中で、発想の転換と創意工夫を重ね、英知を結集できる組織づくりを推進し、働きがいのもてるより良い職場風土の醸成を図る。

5 学校・養成校への周知と関係づくり ～ 克己復礼

管理者は、絶えず変化していく社会情勢のなかで、必要な知識と技術の習得など、継続的な学びは勿論のこと、常に改善を進めていく土壌を築く実行力が必要となる。有する専門性とリーダーシップを発揮しながら、積極的に福祉人材やボランティアの育成に努めるとともに、関係諸機関との連携を図り、地域を支える主たる役割を担うなど、常に実践を重ねながら自身の人間力向上を図る。

IV 平成 28 年度 土佐厚生会研修委員会

1. 平成 29 年度 法人内部研修コンセプト

- (1) 法人内部研修の定着
- (2) 人間力の向上
- (3) 応用力のあるスタッフの養成

2. コンセプトの詳細

(1) 法人内部研修の定着

研修委員会発足して3年目となる平成29年度で、法人内部研修の基本カリキュラムを決定し、法人内部研修の定着と安定実施を図る。

①参加しやすい集合研修

→資格等級・職種・職責などの参加資格に囚われない幅広い法人職員の交流ができる研修を実施する。

②階層別研修の階層固定化

→総合人事管理制度体系表を基に資格等級に求められる能力の向上とワン

ランク上の資格等級に求められる能力が習得できる研修を実施する。

③専門職会の更なる専門性特化

→職名が同じでも業務内容に差のあるケアプラン作成者会の3分化など、より専門性の高い専門職会を実施して業務に直結する知識・技術を習得する。

④共通職場内研修の充実

→平成28年度の共通職場内研修の実績を基に内容充実・体制強化を図る。

(2) 人間力の向上

先進ヒューマンスキル・パフォーマンス能力の向上が見込める研修を実施して、人間力の向上を図る。

①次段階のボイストレーニング

→理事長による初歩ボイストレーニングが平成28年度でほぼ全職員受講済。
更なる表現力向上のため次段階のボイストレーニングを実施する。

②アンガーマネジメント

→アメリカで起きた911事件後に広まった『自己の怒りをコントロール』する手法、アンガーマネジメント。職員育成・利用者対応・プライベートにも使えるこの手法を学ぶべく、まず入口として初歩研修を実施する。

(3) 応用力のあるスタッフの養成

社会福祉法人の真の目的実現に向けた活動ができる等、研修によって応用力のあるスタッフを養成する。

①社会福祉法人の社会的使命を知る

→平成29年度の社会福祉法人改革の目的・社会福祉法人の本来目的などを研修し、社会福祉法人の従業員に相応しいスタッフを育成する。

②視野を広げる

→先進福祉施設・他業界の企業見学を行う東京視察研修等によって視野を広げ、効果のある業務改善が提案できる等、多角的に思考できるスタッフを育成する。

(ア) 集合研修

名称	主な対象	内容・時期・備考
東京視察研修(※) 2組1回3日間	勤続3年以上 未参加者	A組：05/29(月)～05/31(水) 19名以内 B組：06/05(月)～06/07(水) 20名以内
理事長研修 9組1回	初回が済済 正・嘱	05/24(水)、06/28(水)、06/26(水)、08/23(水) 10/25(水)、11/22(水)、12/27(水)、01/24(水) 02/28(水)計9回(1回12～20人) や5人以上・こ4人以上・と3人以上を基本 内容は理事長考案

アンダーマネジメント研修	受講希望者	1回半日・下半期・講師予定：山崎麻珠氏
初任者研修 1組1回	受講希望者	場所は受講見込数の多いゾーン・8月～翌3月・ 実施詳細は開催ゾーン研修委員中心で作成

※ゾーンにより参加片寄り有、未参加者の参加推奨のため他ゾーンから現場応援も検討

(イ) 階層別研修

名称	主な対象	研修内容
新採 ※詳細別紙	①新規正採用職員	<input type="checkbox"/> 法人基礎研修 4月に6日間 <input type="checkbox"/> 介護技術研修 4月に12日間 <input type="checkbox"/> 介護現場実習 4月～5月に5日間 <input type="checkbox"/> フォローアップ(新社会人) 7/19(水) (新社会人以外)上半期人事考課時
初級	①新採のぞく1等級	<input type="checkbox"/> 補助業務に必要なスキルアップ <input type="checkbox"/> 定型業務のスキル習得 ◎平成29年度は実施しない(※)
中級 2組1回	①2等級 ②2年目以降の1等級	<input type="checkbox"/> 定型業務に必要なスキルアップ <input type="checkbox"/> 判断業務の理解 A組 08/30(水)、B組 09/20(水)
上級 1組1回	①3等級以上 ②2等級以下で長推薦	<input type="checkbox"/> 判断業務に必要なスキルアップ <input type="checkbox"/> 計画業務の理解 01/31(水)
中間管理職 2組3回	①係長・師長・主任 ②5～6等級	<input type="checkbox"/> 考課者研修2回(合同研修) A組 04/08(土)、09/30(土) B組 04/09(日)、10/01(日) <input type="checkbox"/> スキルアップ研修 講師:ピスタワークス様 A組 11/04(土)、B組 11/25(土)
管理職 2組2回	①施設長・所長・施設長補 ②7～8等級	<input type="checkbox"/> 考課者研修2回(合同研修) A組 04/08(土)、09/30(土) B組 04/09(日)・10/01(日)

※初級研修対象者は研修機会が多かったため、参加できていない集合研修に参加

(ウ) 専門職会について

名称	会の趣旨
就労支援部会	現状通り
栄養士会	現状通り
PT会	現状通り
研修委員会	現状通り ※委員は下部に記載
相談員会	現状通り

ケアプラン担当者会	ケアマネ会	目的：介護保険事業所ケアマネジャーの資質向上 対象：やながれ介護保険事業所のケアマネジャー
	入所サビ管会	目的：障害者入所施設のサービス管理責任者の資質向上 対象：あき・とさ・こくふのサービス管理責任者
	サービス調整者会	目的：介護保険・障害者のサービス調整者の資質向上 対象：在宅介護支援センターやながれ・アルペジオの職員
介護職員会		目的：介護技術研修の企画実施・業務効率化・情報交換など 対象：入所施設の介護主任・介護技術の確かな職員など
事務職員会		休会（事務職員の体制整備中）

(エ) 共通職場内研修

名称	主な対象	講義数・備考
被考課者	被考課者	担当：人事考課検討委員会(※)
初級介護技術	1 等級介護員	担当：介護職員会(※)
中級介護技術	2 等級介護員	担当：介護職員会(※)
防犯	全職員	担当：各ゾーン防災担当(※)
虐待防止	全職員	担当：各ゾーン虐待防止委員会(※)

※内容は担当が企画実施、時期・回数は実施する事業所と調整の予定

※防犯研修と虐待防止研修は各ゾーンの状況により企画実施、研修委員会で内容報告

(オ) その他（補足）

- ①平成 30 年度実施に向けて P T 会で「ノーリフティングケア」の研修会実施を検討してもらう予定。
- ②できれば各ゾーンで「福祉避難所訓練」を実施して、訓練から見えてくる必要物品等の情報交換を検討。

6. 平成 29 年度研修委員（兼務役職省略）

法人本部：奥堂主任(本部)・小林主事(本部)

やながれゾーン：安丸施設長(八流荘)・大町所長(南風)・松崎施設長補(あき)

こくふゾーン：築田施設長補(こくふ)・武森サービス管理責任者(こくふ)

とさゾーン：藤田所長(カトレア)・真鍋サービス管理責任者(とさ)

甲藤施設長(とさ)

V 介護職員初任者研修事業所の経営

1 目的

昨今の福祉業界における人材不足はますます深刻化しており、スタッフの定着と継続して勤務できる環境づくりは勿論のこと、人材育成と確保に向けた具体的な取り組みを進めていく必要がある。介護に携わる者に対して、プロとしてのモチベーション、人としてのスキルの向上、業務を遂行する上での最低限

の知識・技術とそれを実践する際の考え方のプロセスを身につけ、基本的な介護業務を行うことができるようにすることを目的とする。

平成 29 年 4 月	介護職員初任者研修指定申請の提出
平成 29 年 6 月	平成 29 年度受講者の募集開始
平成 29 年 8 月	介護職員初任者研修事業実施 期 間 平成 29 年 8 月～平成 30 年 3 月 (年 1 回) 開催場所 土佐厚生会の事業所 (安芸市) 対 象 者 介護の業務に従事しようとするもの

VI 経営する社会福祉施設のプロジェクト関係

1 やながれ福祉施設センター

各事業所の大規模改修等に係る調査研究及びプロジェクトマネジメントの継続

社会福祉事業	介護老人福祉施設 デイサービスセンター 在宅介護支援センター 短期入所生活介護事業所 ホームヘルプステーション 障害者支援施設	八流荘 やながれ やながれ 八流荘 やながれ あ き
公益事業	安芸療護園 診療室	

・行政、地域との共働

「プロジェクトチーム (関係諸機関・地域関係者・土佐厚生会役職員で構成)」

平成 26 年 8 月 16 日 発足

平成 28 年 4 月 改選

平成 29 年 4 月 改選

- ・事業計画・予算作成 (助成金活用)・資金調達 (福祉医療機構、民間金融機関)
- ・予算管理・契約管理・広報・機材・備品・採用 (人材募集) ファンドレイジング

2 こくふ福祉の村

就労継続支援 B 型事業所ファースト (大豊町) の移転計画 (未定)

・行政、地域との共働

「プロジェクトチーム (関係諸機関・地域関係者・土佐厚生会役職員で構成)」

平成 29 年 4 月 発足

- ・事業計画・予算作成 (助成金活用)・資金調達 (福祉医療機構、民間金融機関)
- ・予算管理・契約管理・広報・機材・備品・採用 (人材募集) ファンドレイジング

小規模作業所ファーモニーの経営

平成 22 年 9 月 1 日、財団法人 JKA（オートレース公益資金）による補助金を受け、高知市新本町 2 丁目（高知駅より徒歩 3 分、高知赤十字病院前）に於いて、小規模作業所ファーモニーが開設され、5 名の障がい者の方々の就労訓練が開始された。以後、知的障がい者 1 名、精神障がい者 2 名の方々を一般就労（当法人内施設の生活支援員として雇用）へと導いた。しかしながら、店舗事業は想定外の人件費の圧迫により、平成 26 年度より休止を余儀なくされた。その後地域住民の方々より、憩いの場としての店舗再開の要望が法人本部に多数寄せられ、平成 27 年度より事業再開に伴う準備を進め、職業指導員の確保と店舗改装が完了、開設当初より人員を削減し、平成 28 年 4 月に正式にリニューアルオープンを果たした。事業内容としては、店舗運営のみならず、やながれ福祉施設センターの各事業所から、昼食弁当を受注するなど、職業指導員 1 名と店舗スタッフ 1 名の計 2 名の少数精鋭で運営している。高知駅周辺にお住まいの方々や勤務をされているの方々、遠路大豊町から日赤病院に通院をされているの方々などのやすらぎの場として、地域貢献を果たすとともに、やながれ福祉施設センターに勤務するスタッフの福利厚生にも一役買っている。法人本部はもとより各事業所との連携を密にしながら、店舗経営の安定と活性化を図るものとする。

1. STAFF

施設長（他事業所との兼務・食品衛生責任者）1 名 職業指導員 常勤 1 名
店舗スタッフ（障がい者）1 名

2. 運営基本方針

土佐厚生会の会是である、「愛情」・「奉仕」・「連帯」の精神を遵守し、人権の尊重とプライバシーの保護に努めるとともに、障がい者が働きながら地域において自立した生活ができるよう、主体的意欲と作業能力を尊重した支援を行う。そして、安全で安心できる日常生活を営むことができるよう、支援スタッフが地域との連携を図りながら総合的な支援活動を行い、施設長がそれを統括する。

3. 店舗スタッフへの支援

（1）就労援助

店舗スタッフ個々の障がい特性に配慮し、本人の働く意欲と作業能力を尊重すると共に、適切な作業マニュアルを作成し、安全で安心できる職場環境を構築する。

安定した売り上げの確保を目指すと共に、店舗スタッフの所得向上を図る。

（2）生活援助、健康管理

年 1 回の健康診断を実施し、店舗スタッフ個々の心身の健康状態を常に把握しながら、日常生活に於ける諸相談や援助を行うと共に、各関係機関との連携を密にしながら、店舗スタッフそれぞれが自立した地域生活が送れるよう適切な支援を行う。

(3) 個人情報の保護と虐待防止の遵守

個人の尊厳を旨とし、業務上知り得たスタッフの個人情報は「土佐厚生会個人情報保護の基本方針」に従い厳重に管理する。店舗スタッフに対する虐待を防止するための必要事項を定めた「土佐厚生会虐待防止委員会運営要綱」を遵守するとともに、虐待の防止に当たっては、「虐待防止対策委員会」の機能を十分に発揮させ、迅速かつ適切な処置を講ずるよう努める。

(4) 食品衛生責任者の責務

食品衛生責任者は、施設内の設備及び機械器具等の清掃、洗浄及び消毒を有効な方法で行う等、日常点検を含む衛生管理を計画的に実施し、以下に留意する。

- ① 食品の取扱いに於いては、適切な受注管理と製造、提供に努め安全衛生管理に留意する。また 0-157 やノロウイルス、新型インフルエンザ等の流行期には適切な予防と早期の対策手段(感染症対策マニュアル)を以て感染の防止を図る。
- ② 施設及びその周辺は、定期的に清掃、整理整頓を行い環境の整備に努め、施設の稼働中は常に衛生上支障のないように維持をする。
- ③ 施設内の採光、照明及び換気を十分に行うと共に、必要に応じ適切な温度及び湿度の管理を行い、食中毒の予防に努める。
- ④ 苦情発生時の対応については、製品の不良によるものか、お客様の誤解によるものなのか、どちらにしても相手の言い分を十分に聴き取り、適切に判断をし、責任ある立場のものが十分な説明と誠意を持って対応する。
- ⑤ 知事が実施し、または適正と認めた講習会を定期的に受講し、常に食品衛生に関する新しい知識の習得に努める等、スタッフの健康管理から施設管理まで、責務は多岐にわたる。

(5) 業務改善提案表彰制度の取り組み

施設内外の業務内容についての手法や手順、作業（業務）環境及び安全衛生管理に対して常に問題意識を持ちながら改善を図り、食中毒や労働災害等の防止、販売売上の向上と店舗経営の安定に役立てることを目的とする。ただ漫然と仕事をすすめていくのではなくムリ・ムラ・ムダを無くするための発想転換や 創意工夫を行い、施設の活性化を図る。

5. 飲食等の提供と販売活動

飲食の提供と物販 [定食・ライスカレー・大豊町特産品・授産品等の販売。]
[やながれ福祉施設センターへの昼食弁当の販売。]

6. 防災計画

国府ゾーン内の施設との連絡連携を密にし、協力体制を維持しながら、国府寮の実

施する防災訓練に参加するなど、年間を通して避難誘導及び消火訓練を1回、地震訓練を1回実施する。

- ・総指揮 施設長（防災管理者）
- ・連絡及び報告担当 職業指導員
- ・救助担当 全員

7. 日 課

開店準備	9:00 ~ 9:30
開店	11:30 ~
昼食・休憩	11:30 ~ 13:30 (各々が交替で計60分の休憩)
清掃	15:00 ~ 15:45
閉店	15:00
終業	16:15

8. スタッフの配置状況

職 名	備 考
施設長	福祉施設士・社会福祉主事・サービス管理責任者・食品衛生責任者 甲種防火管理者
職業指導員	社会福祉士・介護福祉士
主 事	簿記検定2級、社会福祉社会計簿記講座（中級）

9. 行事

- 6月 こくふゾーン歓送迎会
- 8月 こくふ福祉の村まつり
- 12月 こくふゾーン忘年会

10. ボランティアの受入と参加

施設のスタッフは、地域の一員として、地域住民及び地域関係者との緊密な連携を維持すると共に、地域活動の活性化に寄与する。

11. 職員研修

施設の適正な運営を図るため、関係スタッフの資質向上に努め、法人本部と協議のうえ、系統的且つ効果的な研修を、必要に応じて実施する。

12. 資金計画

法人本部と協議のうえ実施。

障害者支援施設こくふ

I 基本方針

会是である「愛情」「奉仕」「連帯」の精神を遵守して、利用者様が地域社会の一員として、社会的活動や文化的活動等に参加し、有する能力に応じた日常生活を営むための適切な支援を行い、安心・安全・安楽なサービスの提供につとめます。そして、利用者様や家族様の想いや、その時々的心情に寄り添い信頼関係を深めます。

II 目標

「小さな気づき、大きな信頼」をスローガンとして、気づき力を養い、納得力が発揮できる成長する組織を目指します。

III 事業計画

- 1 利用者の確保につとめ、安定した経営を目指します。
- 2 スタッフの定着が図れる人財育成の実施につとめます。
- 3 潜在的な地域ニーズの掘り起こしを行うことで、地域貢献の可能性を模索します。

IV 具体的取組

1 利用者の確保と安定した経営

目標数値：稼働率 95%以上

- (1) 待機者の早期入所に向け、アセスメントから入所に至るまでの具体的な手順書を整備します。
- (2) 相談支援事業所や病院等への営業活動を継続します。
- (3) 喀痰吸引（不特定多数者）の資格取得に取り組みます。

2 スタッフの定着と人財育成

目標数値：入職 3 年～5 年目のスタッフ定着率 90%以上

- (1) 人事考課を活用して、スタッフ個々の具体的な育成計画を作成し、達成感と成長が実感できる職場づくりを行います。
- (2) リスクマネージャーが中心となり、リスクマネジメント意識の向上を行ないます。
- (3) 組織全体でノーリフトケアの実践拡大を行います。

3 潜在的な地域ニーズの掘り起こし

目標数値：地域貢献の提案件数 1 件以上

- (1) 地域の行事やボランティア活動に積極的に参加し、地域住民との交流を図ります。
- (2) 地域住民等との合同防災訓練を計画し、地域との連携強化を図ります。

障害者支援施設あき

I 基本方針

法人の理念である「愛情・奉仕・連帯」の精神を全職員が遵守し、利用者の人権を尊重し、安全で安心して生活できる施設づくりを念頭におき、業務の効率化を図りながら、平成 29 年度の経営目標の達成を目指します。

II 目標

「なぜ？は気づきの生みの母」を施設のスローガンとして、「なぜ？」を繰り返す事により、支援の質を高め、利用者が安心・安全な施設生活を送れるように努めます。

III 事業計画

- 1 法人理念に基づき、施設経営の安定を図ります。
- 2 積極的に業務の見直しを行い、統一化を図ります。
- 3 リスクマネジメントの意識、理解の向上を図り、利用者の安心安全に努めます。
- 4 仕事に対する職員の意識、責任性の向上に努めます。

IV 具体的取り組み

- 1 法人理念に基づき、施設経営の安定を図ります。
 - (1) 稼働率 90%以上と重度支援者 10 名の確保を目指し、関係機関との連携を深めます。
 - (2) 施設経営に対する危機意識を高め、人材確保と労働環境の適正化を図り、離職者 0 を目指します。
 - (3) 業務の効率化を図り、新規入所者、ショート利用者の受け入れやすい環境を整えます。
- 2 積極的に業務の見直しを行い、統一化を図ります。
 - (1) 夜勤 3 人体制実施に向けたシステム、入浴の見直しを行い、効率化を図ります。
 - (2) 利用者ニーズへの対応方法の模索、ムリ、ムダを排除し有給休暇取得、通常業務時間内終了率 100%を目指します。
- 3 リスクマネジメントの意識、理解の向上を図り、利用者の安心安全に努めます。
 - (1) ヒヤリハット提出件数年間 50 件以上、インシデント再発 50%減少、職員に起因する事故ゼロを目指します。
- 4 仕事に対する職員の意識、責任性の向上に努めます。
 - (1) 一人ひとりの仕事や役割の明確化を図ります。
 - (2) 個々の気づきの強化、柔軟な試行意識と改善する風土づくりに努めます。

障害者支援施設とさ

I 基本方針

関係法令を遵守し、法人の基本理念たる『愛情・奉仕・連帯』に基づき、地域への貢献を念頭において、平成 29 年度経営目標の達成を目指します。また利用者の人権の尊重と自己決定、自己選択の保障およびその自立に向けた支援に努め、利用者が安心・安全な生活と社会参加ができる支援を目指します。

II 目標

「地域の福祉拠点」を施設のスローガンとして、社会福祉法人の原点である地域への奉仕、地域特有の福祉ニーズに対応できる施設作りを目標とする。特に大規模地震や水害時に地域周辺で安全な場所が施設敷地であることから、風水害一般避難所・福祉避難所の機能充実と地域の方々との災害に備えた合同訓練の実施を本年度の重点課題としたい。

III 事業計画

- 1 利用者の思いを大切にしたい個別支援計画の作成に努めます（サービス管理部門）
- 2 接遇技術・介助技術を高め、質の高いサービスの提供に努めます（生活支援部門）
- 3 健康管理をしながら、安心・安全な生活の支援に努めます（看護部門）
- 4 計画書に基づいてリハビリを実施、機能低下の防止に努めます（リハビリ部門）
- 5 利用者の健康・嗜好を考慮しながら、安心・安全な食事の提供に努めます（給食部門）
- 6 接遇技術向上と施設の美化活動により、サービスの向上に努めます（事務部門）

IV 具体的な取組み

- 1 職員満足向上の目標【働きたい職場にする】
達成水準：職員定着率 95%以上
達成手段：①年 1 回施設長面接を行い現況に対する助言や将来像を共に考える。
②職場内研修により、個々のスキル向上と部署間連携向上を図る。
③気軽に相談できる体制を整え、職員のストレス軽減を図る。
- 2 利用者満足向上の目標【充実したサービス提供を行う】
達成水準：施設入所支援・生活介護サービス 稼働率目標 98%以上
達成手段：①未実施の加算サービスを提供し、サービス内容を充実させる。
②全職員月 1 件以上の改善提案を目指す。
③全職員月 1 件以上のヒヤリハット報告を目指す。
- 3 経営満足向上の目標【利用単価と稼働率の向上による増収を図る】
達成水準：施設入所支援・生活介護サービス 稼働率目標 98%以上
達成手段：①未実施の加算サービスを提供し、利用単価を上げる。
②入所定員 5%枠を活用して入所者在籍数、常時 50 名を目指す。
③新規の生活介護サービスの通所者を増やす。

特別養護老人ホーム八流荘

I 基本方針

土佐厚生会の会是である「愛情」・「奉仕」・「連帯」を基本理念とし、福祉サービスを利用される高齢者に対して、個人の尊厳、利用者の希望、置かれている環境、年齢および心身の状況等に応じた多様な福祉サービスを提供することにより、高齢者が住みなれた地域で社会の一員として自立した日常生活をすると共に、社会参加の実現を図るために適切な支援にあたることを基本方針とします。

II 目標

「スタッフ一体で築く信頼関係」をスローガンとして、ご利用様が安全・安心に暮らすことができるように、一人ひとりに思いやりと気遣いのある支援を目指します。

III 重点取り組みテーマ

1 施設経営の安定	2 職場環境の整備	3 レクリエーションの充実
4 腰痛の予防対策	5 地域福祉の形成	

IV 事業計画

1 施設経営の安定

- (1) ご利用者様の体調異変の早期発見と受診に努め、長期入院者を減少させることで、前年度比2%以上の利用率確保に努めます。

2 職場環境の整備

- (1) ご利用者様が安心、満足できるサービスの提供を目指し、サービス向上委員会を設置、スタッフの待遇や施設環境の改善に取り組んでいきます。
- (2) 介護技術や医療知識の習得を目的に、月1回のワンポイント研修を実施、スタッフのスキルアップを図り、サービスの質向上に繋げていきます。
- (3) スタッフの定着を目指し、職員一人ひとりの意見や想いが反映されるような職場環境への改善を図ります。
- (4) 介護保険業務ソフトの導入により、施設管理や情報記録を一元化し、効率性の改善を図ります。

3 レクリエーションの充実

- (1) ご利用者様の特性に配慮したクラブ活動や、日常生活の活性化に繋がるレクリエーションの充実を図り、計画的に実施していきます。

4 腰痛の予防対策

- (1) 福祉機器の導入や負担のかからない介護技術研修等により職員の腰痛を予防します。

5 地域福祉の形成

- (1) 地域の福祉課題に積極的に向き合い、施設の機能や専門性、ノウハウを活かした公益活動に取り組んでいきます。
- (2) 継続的にボランティアや職場体験学生を受け入れ、地域の方々との交流を図り、施設の情報等を発信することで開かれた施設を目指します。

デイサービスセンターやながれ

I 理念

会是である「愛情」「奉仕」「連帯」を基本理念とし、福祉サービスを利用される高齢者の方々に對して、個人の尊厳を旨とし、利用者の希望、置かれている環境、年齢及び心身の状況等に応じた多様な福祉サービスを提供することにより、これらの人々が住みなれた地域で、社会の一員として自立した生活をすると共に、社会、経済、文化、その他のあらゆる分野での活動等に参加できるよう支援を行うものとします。

II 基本方針

- 1 高齢者の意向を尊重し、その人らしく、安全で安心して自立生活ができるよう介護、相談などの援助につとめます。
- 2 加齢に伴う心身の機能低下を防止するよう努めると共に、健康で心豊かな日常生活を送ることができるよう支援します。
- 3 高齢者の方々の果たすべき社会的役割を促すと共に、社会的、文化的活動に参加できるサービスの提供につとめます。

III 事業計画

1 重点目標

- (1) 地域に密着し、信頼されるサービス事業展開を目指します。
- (2) 認知症高齢者が落ち着いて過ごせる生活環境づくりに努めます。
- (3) 接遇マナーを常に意識し、ご利用者やご家族との信頼関係を醸成します。

【相談係】

- 1 在宅高齢者の多様なニーズを把握し、柔軟なサービスの提供に努めます。
- 2 各居宅介護支援事業所の介護支援専門員と連携のもと、ご利用者やご家族の思いを捉えた通所介護計画書を作成します。
- 3 事業所の取り組みを地域へ発信する等、継続的な広報活動を行っていきます。

【介護係】

- 1 小規模事業所としての利点を活かし、ご利用者個々に目を配り、きめ細かいケアを実施することで、ご利用者の自立支援を促進します。
- 2 高齢者の世代変化を捉え、趣味や知識、経験等を活用したアクティビティを計画的に実践することで、ご利用者の意欲増進を図ります。

【看護係】

- 1 ご利用者の既往歴等を把握し、体調に応じて健康チェックを随時実施していきます。また必要に応じ、ご家族、ケアマネージャー、医療機関との連携を行い、疾病等の早期発見に努めます。
- 2 感染症予防のための適切な対応及び対策の徹底を図ります。
- 3 ご利用者の希望や心身の状況に応じて歩行、移乗、立位保持等の個別機能訓練を行っていきます。

ホームヘルプステーションやながれ

I 基本方針

会是である「愛情」「奉仕」「連帯」を基本理念とし、福祉サービスを利用される高齢者の方々に対して、個人の尊厳を旨とし、ご利用者の希望、置かれている環境、年齢および心身の状況等に応じた多様な福祉サービスを提供することにより、これらの人々が住み慣れた地域で、社会の一員として自立した生活をするとともに、社会、経済、文化、その他のあらゆる分野での活動等に参加できるよう支援を行うものとします。

II 目標

- 1 高齢者の意向を尊重し、その人らしく、安全で安心して自立生活ができるよう介護、相談などの援助につとめます。
- 2 加齢に伴う心身の機能低下を防止するよう努めると共に、健康で心豊かな日常生活を送ることができるように支援します。
- 3 高齢者の方々の果たすべき社会的役割を促すと共に、社会的、文化的活動に参加できるサービスの提供につとめます。

III 事業計画

【重点目標】

業務標準を明確にし、サービスの質の一定化とさらなる向上を目指します。

- 1 関係機関への情報発信により、新規利用者の拡大に努めます。
- 2 現状のニーズを把握し、介護保険改正も踏まえ地域ニーズに即した介護サービスの展開に努めます。
- 3 ヘルプサービス事業の現状を理解し、職員一人ひとりが意見を出し、より良い体制を作ります。
- 4 サービス提供責任者はヘルパーとの相互連絡を密にし、利用者の最新情報を共有します。
- 5 ご利用者様やご家族様へご利用満足度調査を実施し、改善すべき課題の把握とより質の高いサービスを提供できるよう努力します。
- 6 介護保険ソフトの習熟により、業務の効率化を図ります。

小規模多機能型居宅介護事業所 南風

I 理念

土佐厚生会は、会是である「愛情」「奉仕」「連帯」を基本理念とし、福祉サービスを利用される障害者や高齢者に対して、個人の尊厳、利用者の希望、置かれている環境、年齢及び心身の状況等に応じた多様な福祉サービスを提供することにより、これらの人々が住みなれた地域で、社会の一員として自立した日常生活をすると共に、社会、経済、文化、その他あらゆる分野での活動等に参加できるよう支援を行うものとします。

II 目標

スローガン…「その人がその人らしく笑顔で過ごせる安心した居場所作り」

情報を集め、共有する事で個々の生活に合わせた活動やその人がその人らしく過ごせるようなサービスの提供に努めます。

III 事業計画

- 1 利用者の言葉に耳を傾け、利用者の思いを大切にし、利用者が自己決定できるような言葉掛けに配慮します。(介護)
- 2 家族や地域との関係を大切にし、住み慣れた土地で安心、安全な生活が送れるように支援します。(介護)
- 3 利用者の残存機能の維持、向上に努めます。また、身体状況に応じた栄養バランスのとれた食事提供を行います。(看護)
- 4 問題点や課題の抽出と共に、利用者の希望や、大切にしたい思いを込めたサービス計画書作成に努めます。(介護支援専門員)
- 5 収支のバランスに考慮しながら、効率的な事業運営に努めます。(管理)

IV 具体的な取り組み

- 1 利用者の個人を理解する為、必要な情報シートを作成し職員間で共有します。
- 2 南風を利用される中で、今までの利用者個人の経験を活かし、役割や生きがいを持てるようにします。
- 3 季節ごとの行事と、旬の食材を使った料理の提供や外出イベントを行います。
年3回の地域との交流行事（七夕祭り、縁日、浜弁当）を行います。
- 4 毎月の登録定員20名の確保を目標とします。(稼働率80%)
行政、医療機関等への広報活動や、民生委員や地域の方々からの情報収集に努めます。
- 5 事故ゼロを目指し、ヒヤリハットやインシデントを分析する事で重大事故を未然に防ぎます。

在宅介護支援センターやながれ

I 基本方針

会是である「愛情」「奉仕」「連帯」を基本理念とし、福祉サービスを利用される高齢者の方々に対して、個人の尊厳を旨とし、利用者の希望、置かれている環境、年齢及び心身の状況等に応じたサービスを提供することにより、これらの人々が住み慣れた地域で社会の一員として自立した日常生活をするとともに社会、経済、文化、その他あらゆる分野での活動等に参加できるよう支援を行うものとします。高齢者が社会の一員として住みなれた地域で社会の一員として自立した生活を送ることができるよう支援します。

II 事業目標

- 1 高齢者の方々が、地域の一員として社会的、文化的活動に参加し、心豊かな日常生活を送ることができるよう支援します。
- 2 高齢者やその家族の思いや困りごとに適切に対応できる対人支援技術向上に努め地域に貢献できる事業所になるよう努めます
- 3 法人職員としての誇りを持ち、法人内の在宅部門事業所との協働により法人在宅部門の経営基盤の安定を図る。

III 事業計画

- 1 やながれゾーン各事業所と共に利用者や関係機関への満足度調査を行いサービスの向上につなげる。
- 2 東部地域の介護保険の現状を把握し、法人内の各事業所と情報共有をする。
- 3 行政や関連機関の研修会参加、東部地域の介護支援事業所との勉強会の開催などにより介護支援専門員の資質向上を図る。
- 4 マニュアルの見直しをし、作業の効率化を図る。

5月～8月	マネジメント業務のマニュアルの各項目を確認と作業の分担
9月～1月	各職員で見直し作業
2月～3月	事業所内でマニュアルの内容検討、決定

就労継続支援 B 型事業所 ウィール社

I 基本方針

土佐厚生会の会是である「愛情」「奉仕」「連帯」を基本理念とし、個人の尊厳を重んじ人権の尊重に努め、一人ひとりのニーズや思い、希望に寄り添っていく支援を行なっています。

II 目標

「小さな気づき、大きな信頼」をスローガンとし、利用者・家族・職員間の信頼関係が築けるように努めます。また、障がいのある方が地域で自立した生活を可能にするための生活支援を行い、利用者にとって一番いい「働き方」を提供します。

III 定員、作業時間、職員配置状況

- | | |
|----------|--------------------|
| 1 利用定員 | 20 名 |
| 2 作業時間 | 8 : 30 ~ 16 : 00 |
| 3 職員配置状況 | 職員常勤 7 名 職員非常勤 2 名 |

IV 事業計画

- 1 個別支援計画に基づき、自立生活への支援を行います。利用者のニーズと課題、目標や支援方法、手段等を明確にし、利用者、家族、支援者が共通の認識で実践できるようにします。
- 2 利用者個々の健康状態や心身の状態の変化を把握すると共に、必要に応じ家族や行政、医療機関と連携することに努めます。
- 3 利用者の自治会や家庭生活での役割を掌握し、その役割が遂行できるように、また社会人としての社会生活力を高めるよう支援します。
- 4 こくふ福祉の村まつりへの参加、クリスマス忘年会等の行事を行います。また、少人数グループ分けでの外出活動を実施し、利用者により一層満足してもらえるように努めます。
- 5 職種間で業務を支えあう体制を整え、有給休暇が取得しやすい体制づくりを目指します。
- 6 契約利用者が 25 名になるように努め、1 日平均 21 人以上の通所を目標とします。
- 7 業務手順に関するマニュアル化の整備を行い、技術の伝承が可能な仕組みづくりをします。
- 8 職員の研修を行い、就労継続支援 B 型事業所の職員としての資質の向上と育成に努めます。
- 9 地域小学校の総合学習の実習施設としての協力、学生の現場実習教育の受入等に努めます。

10 授産活動での収益と顧客の増加に努め、利用者の平均工賃は前年度を上回ることを目標とし、月 22,000 円以上を目指します。

- (1) 編集 : アンケートデータ入力等、新たな作業の充実を図ります。
- (2) 印刷 : 製版機の入替え予定でアナログからデジタルへシフトします。
- (3) 受託作業 : 安定した作業の確保と、利用者のそれぞれの特性に応じた作業を提供します。
- (4) 営業活動 : 営業活動を積極的に行い、障害者優先調達法の周知活動を継続し、受注増を目指します。

障害者就労継続支援B型事業所 カトレア

I 基本方針

土佐厚生会の会是である「愛情」「奉仕」「連帯」を誠実に実践すると共に、ノーマライゼーションの理念に基づき、ご利用者の置かれている心身の状況や生活環境など、その実情を深く理解し、社会適応訓練や就労継続支援の充実に努めます。

II 目標

事業計画を具体的に実現できるよう職員間で共有を図り、ご利用者や地域、取引先、行政機関等と構築してきた信頼関係をこれからも永く継続していくため、「信頼の継続」をスローガンとして職員全員で努力します。また、ご利用者やそのご家族、職員、皆が幸せな生活が送れる様に、毎日の活動を行います。

III 定員、作業時間、職員配置状況

- | | |
|----------|------------------|
| 1 利用定員 | 20名 |
| 2 作業時間 | 9:00 ~ 16:00 |
| 3 職員配置状況 | 職員常勤 7名 職員非常勤 3名 |

IV 事業計画

- ご利用者が地域社会の一員として自立生活を送るため生活面の支援と就労に必要な知識、及び技能を高めるとともに、施設の環境整備も行い、利用者満足度を高める支援を行います。
- ご利用者一人ひとりの人格を尊重して、自己選択、自己判断、自己選択の保障をし、就労継続支援と社会生活支援を個別支援計画に基づき行います。
- 授産活動での収益と顧客の増加に努めます。売上目標は24,000,000円とし、ご利用者の平均工賃は前年度を上回る事を目標とし、月19,000円を目指します。
 - 食品加工
 - オリジナル商品の開発や、新規販売チャネルの開拓と商品の安定供給に努め、年間売上額1,760,000円を目標とします。
 - 学校や福祉事務所などへの定期的な売り歩き販売に転換します。ご利用者の社会参加の場を提供し、年間売上額240,000円を目標とします。
 - 乾燥工場
 - 地元生姜会社からの洗浄作業を毎日行い、安定した売上額を確保します。
 - サニーフーズとの安定した取引を行うために、生姜チップ以外の製品の売込みを行い、年間売上額19,100,000円を目標とします。
 - 喫茶
 - 一日平均売上定食数20食を目指し、年間売上2,450,000円を目標とします。
 - 障害者支援施設とさのご利用者を対象にしたミニ売店を毎週水曜日に実施し、充実した商品を

販売することにより、入所者の方に満足していただき年間売上額 360,000 円を目標とします。

- ・法人内研修や地域からのお弁当の注文を積極的に受け付け、皆さんに満足いただけるお弁当を提供し、年間売上額 220,000 円を目標とします。

(4) 空調

- ・障害者支援施設とさの空調清掃を年間 2 回請負う事により、年間売上額 205,200 円を確保します。

- 4 利用契約 30 名（定員 20 名）を確保し、稼働率 110%（H28 年度 12 月末現在 106%）を目標とします。
- 5 日帰り旅行や涼風祭への参加、花見・成人の祝い・新年会等の行事を行います。また、第 3 土曜日を通所日とし、午後から余暇活動を行います。利用者・家族の交流や利用者の社会参加に努めます。
- 6 職員に研修の機会を積極的に提供し、土佐厚生会の職員としての資質の向上と育成に努めます。内部研修では、レベルの高い専門性や組織性、常識性などバランスのとれた職員の育成に努め、また、外部研修では、他事業所との情報交換や知識の向上を図り、職員満足度を高めていきます。
- 7 特別支援学校高等部の主催するイベントや研修に参加し、学校との連携を深めていきます。
- 8 とさゾーンの防災計画に沿って、地域と連携した防災訓練を行うとともに、各災害対策マニュアルの充実を図り、災害時に備える体制の確立を目指します。

障害者就労継続支援 B 型ワークセンター ファースト

I 基本方針

土佐厚生会の会是である「愛情」「奉仕」「連帯」を基本理念とし、個人の尊厳を重んじ人権の尊重に努め、一人ひとりのニーズや思い、希望に寄り添っていく支援を行っていきます。

II 目標

「小さな気づき、大きな信頼」をスローガンとし、利用者・家族・職員間の信頼関係が築けるように努めます。また、障がいのある方が地域で自立した生活を可能にするための生活支援を行い、地域での社会生活や社会参加への推進のための支援をします。

III 定員、作業時間、職員配置状況

1 利用定員	10 名
2 作業時間	9 : 30 ~ 16 : 00
3 職員配置状況	職員常勤 4 名 職員非常勤 1 名

IV 事業計画

- 1 利用者一人ひとりの人格を尊重して、自己選択、自己判断、自己決定の保障をし、就労継続支援と社会生活支援を個別支援計画に基づき行います。
- 2 利用者の稼働率アップに取り組みます。
契約利用者が 10 名になるように努め、1 日平均 8 名以上の通所を目標とします。
- 3 社会参加や地域との交流機会を増やします。
あったかハートふれあい大会や大豊町文化祭、地域のイベントに係わり販売活動に努めます。
- 4 ファーストの仲間づくりと社会生活力増進に努めます。
花見や社会見学、外出時の買い物等の機会を増やして生活者としての経験を積み、個人でも活動が出来るように支援します。
- 5 町村が受給者証を発行する 65 歳以上で、手帳の保持なく介護保険の適用とならない、作業が可能な方の受け入れをしていきます。
- 6 就労活動での収益と顧客の増加に努め、就労収益の黒字と工賃アップを目指します。
 - (1) ミニパック株式会社：衛生用品の不純物の取り除き、袋詰め
 - (2) 菊水酒造株式会社：お酒の化粧箱へのシール張り、掛け紙折り等
 - (3) 銀の市：大豊町特産の銀不老豆選別・袋詰め
 - (4) 大豊町碁石茶協同組合：碁石茶の選別・袋詰め等
 - (5) 松田医薬品株式会社：入浴剤封入、シール貼り
 - (6) 地域イベント：カレーライス、果物（新高梨、文旦等）や銀不老菓子類等の販売。

共同生活援助事業所 古里の家

I 基本方針

土佐厚生会の会是である「愛情」「奉仕」「連帯」の精神を遵守し、ノーマライゼーションの理念に基づき、入居者が地域社会の一員として、主体的な自立生活ができるように個々のプライバシーを守りながら、社会生活力の増進に向けた支援を行います。

II 目標

『信頼の継続』をスローガンに、ご利用者の自立に向けた個別支援計画を作成し、日常生活に必要な援助を行い、地域において安全で安心した生活が送れるよう、グループホームの運営体制の充実に努めます。

III 定員、職員配置状況

- | | |
|----------|--|
| 1 入居者定員 | 5名 |
| 2 職員配置状況 | 管理者（カトレア所長兼務）
世話人2名（月～金曜日交代制 16：00 ～ 翌9：00勤務） |

IV 事業計画

- 個別支援計画に基づき、ご利用者一人ひとりに合った生活の場を提供します。
 - ご利用者のニーズや課題、健康状態などを把握したプログラムや食事の提供に努めます。
 - 地域生活において必要なマナーや礼儀を守れるような機会を提供し、その時々場面を通して社会性活力を高めます。
 - それぞれの個別支援計画に対して定期的にモニタリングを行い、目標、課題の達成に努めると共に、さらなる目標に向けて支援いたします。
 - ご利用者の趣味、教養、娯楽などの活動ができるよう設備の充実に努めると共に、地域の行事や清掃活動などにも参加するよう支援します。
 - ご利用者個々の健康状態や様々な環境の変化を常に把握するとともに、必要に応じ医療機関や各関係機関と連携することに努めます。
- グループホームの運営体制の充実に努めます。
 - 新規ご利用者の獲得に努めます。（平成29年1月末日現在 3名）
 - 職員研修の実施や、外部研修への参加などを積極的に行い、障害への理解を深め、生活援助へのスキルが高まるよう努めます。
 - ご利用者の状況や困難な問題の相談、会計、管理などを行うため、ご利用者やそのご家族、世話人との連携を密にとり、十分なバックアップ体制がとれるよう努めます。
 - ご利用者からの要望や意見交換をするため、懇談会を年4回開催いたします。
 - 火災や地震、風水害等を想定した避難訓練を年4回実施いたします。
- ご利用者の尊厳を旨とした支援を行います。
 - ご利用者の自己選択、自己決定を尊重した支援を行います。
 - 人権の尊厳を旨とし、障害者差別への意識化と防止に努めます。

障害者福祉ホーム コーポラスこくふ

I 基本方針

土佐厚生会の会是である「愛情」「奉仕」「連帯」を基本理念とし、入居者が地域社会の一員として主体的な生活ができるように、個々のプライバシーは守りながら、社会生活力の増進に向けた支援を行います。

II 目標

- 1 「小さな気づき、大きな信頼」をスローガンとし、利用者・家族・職員間の信頼関係が築けるように努めます。
- 2 入居者一人ひとりの人権の尊重と障がいの理解を基に、生活者としての自己選択、自己判断、自己決定ができ、自立した生活が送れるよう支援します。
- 3 入居者の社会生活力の増進に努め、文化的、社会的、経済的な社会参加を促進します。

III 利用定員、職員配置状況

- 1 利用定員 10名
- 2 職員配置状況 管理者（ウィール社所長兼務）
管理人1名（17:30～8:30 週6日勤務）

IV 事業計画

- 1 入居者の個々のニーズと課題を把握し、自立生活への支援を行います。
- 2 金銭管理、健康管理、服薬管理のできない方には、個別支援をします。
- 3 入居者10名の維持に努めます。
- 4 入居者の趣味・教養・余暇活動を支援します。
- 5 スーパー等店が近くにないので、週に1度グループでの買い物送迎の支援をします。
- 6 こくふゾーンの防災計画に沿って、火災や地震に備えた避難誘導及び消火訓練を実施します。
- 7 入居者で地域の清掃活動を行い、建物周辺の美化活動に務めます。
- 8 築23年を経てることから、不具合のある設備や建物部分の点検や修繕を行い、安心して生活できる環境保全の維持に努めます。

相談支援センター アルペジオ

I 基本方針

会是である「愛情」「奉仕」「連帯」の精神を遵守して、人としての尊厳を重んじ、一人ひとりに思いやりと気遣いのできる適切な支援につとめます。そして、利用者様や家族様の想いや、その時々的心情に寄り添い信頼関係を深めます。

II 目標

特定相談支援事業所の円滑な運営を行うとともに、いつも利用者様の立場に立ち、適切な計画相談支援の提供につとめます。

III 事業計画

- 1 本会をご利用されている利用者様を中心に、サービス利用計画案の作成や定期的なモニタリングの実施につとめます。
- 2 地域内の相談支援事業所の事例検討会や各種研修に積極的に参加し、相談支援専門員としての専門性の向上につとめます。
- 3 関係機関等とのスムーズな連携を図り、信頼される事業所運営につとめます。

国府寮診療所

I 基本方針と目標

この診療所は、指定医療機関として障害者支援施設こくふの利用者及び地域住民にも開かれた診療所として開設されている。その機能を最大限に発揮して利用者や地域住民の医療的支援をはかる。

II 事業計画

- 1 安全で安心して快適な生活ができるよう、従事者の勤務体制を整え、従事者相互が報告、連絡、調整をはかりながら、利用者等に対する医療的ケアをはかる。
- 2 内部疾患の増加、加齢に伴う高血圧、糖尿病など生活習慣病などの予防指導および治療につとめる。
- 3 罹患者の早期発見と早期治療につとめるとともに、利用者および扶養義務者等への協力、支援を求めるよう努力する。

安芸療護園診療室

I 基本方針と目標

この診療所は、指定医療機関として障害者支援施設あきの利用者及び地域住民にも開かれた診療室として開設されている。その機能を最大限に発揮して利用者や地域住民の医療的支援をはかる。

II 事業計画

- 1 安全で安心して快適な生活ができるよう、従事者の勤務体制を整え、従事者相互が報告、連絡、調整をはかりながら、利用者等に対する医療的ケアをはかる。
- 2 内部疾患の増加、加齢に伴う高血圧、糖尿病など生活習慣病などの予防指導および治療につとめる。
- 3 罹患者の早期発見と早期治療につとめるとともに、利用者および扶養義務者等への協力、支援を求めるよう努力する。

