

2016年度 事業計画

社会福祉法人 かたるべ会

はじめに

2015年度は「ありのままの自分プロジェクト」を中心に活動してきました。

社員、入居者、職員、ご家族の方々とありのままの自分について語り合い、認め合い、「一人ひとりが大切な人たちであり、必要な人たちである」という文化を構築し、相互理解を深めてきました。しかし、「ありのままを認める」ということは、反社会的行為をも認めるということではありません。「罪を憎んで人は憎まず」。しかし、現実的課題としては触法行為を行った方に対する対応などについて、試行錯誤の1年でもありました。

2016年度は、一人一人の「ありのまま」を認め合い、社員、入居者の「自主性」「主体性」を尊重し、寛容な精神で一人一人としっかり向き合い、心が楽になる支援に力を入れます。その原動力は「かたるべ会基本理念」と「カルチャーチェンジ指針」を強く意識した活動です。

基本理念

- ① 仕事・・・社会的労働、社会的義務
- ② 生活・・・普通の生活、自分で生きる、精神的経済的自立
- ③ 余暇・・・普通の余暇環境と人間関係
- * 職員・・・「心」と「行動力」で社会を実現

カルチャーチェンジ指針

- ① 強みに注目し、弱みに注目しない
- ② 違いを認め合う（スキル・経験・価値観・宗教・・・）
- ③ 遊び心を取り入れ、楽しく、生き生きと
- ④ 円滑なコミュニケーション（否定せず、肯定し合う）
- ⑤ 挑戦！発見！新しい自分、そして社会

2016年度事業計画のポイント

- (1) 寛容な精神で、ありのままを認め合う支援
 - ・職員研修
 - ・ミーティングと議事録、そして問題意識の共有
- (2) 社員、入居者の「自主性」「主体性」を尊重
 - ・自治組織の充実
 - ・支援内容に関する最終判断は本人が行う
- (3) 社会的労働の強化（社会貢献）
 - ・職域開拓（肉まん、清掃、演劇・・・）

- ・受注取引先の開拓
- ・就労先の開拓
- (4) 心の安定に関する取組
 - ・個別コミュニケーションの充実
 - ・元気玉を探すコミュニケーション（内観法）
 - ・一言スピーチ（自分の言いたいこと、表現したいことを自由に発信）
 - ・音楽でコミュニケーション
 - ・太極拳などの運動（心と身体の連動）
 - ・演劇など自己表現の場
（心のキャッチボール）
- (5) 生きがいの持てる人生に向けた取組
 - ・充実した日中活動（就労・・・）
 - ・充実した私生活（恋愛、結婚・・・）
 - ・充実した余暇
 - ・自治組織における研修とミーティングをサポート

2016年度 授産活動支援事業計画

【目 的】

かたるべ社は、障害を持った人達が授産活動を通じて充実した日常生活を送るとともに、その活動を通じて社会の人たちとの相互理解を深めることに貢献し、一人ひとりが必要とされていることを実感し、生きがいの持てる人生に向けた活動を目指すものである。

【活動内容】

- ・ 社会人としてメリハリを意識した活動のリズムを作る。
- ・ 受注作業を中心に創作活動、販売活動など形に捉われずに様々な活動を行い、個々の可能性を見つける。
- ・ 出張作業・企業実習など社会に向けた活動を積極的に進め、社員が主体的に仕事をイメージ・体験できる機会を増やしていく。
- ・ 社員一人ひとりが作業や職場内での役割を通じ、社会的労働に貢献している意識をもてるよう、作業内容の説明、取引先への同行などを積極的に行う。また社員一人ひとりが社会の役に立っている（必要とされている）と感じられる労働環境を目指す。
- ・ 日常の作業において、職員は社員を教育するのではなく、それぞれの長所に注目することで社員の可能性を引き出すことを意識し、社員一人ひとりがあるままの自分を活かして活躍できるよう工夫し、行動力をもって取り組んでいく。

- ・ 職員は、社員と職員がともに適材適所の活躍ができるよう、寛容な精神をもって一人ひとりと向き合うことを意識していく。
- ・ 受注作業を中心に出張作業、販売活動などを含めた取引先の新規開拓を積極的に行い、工賃アップを目標に、売上・単価を意識した授産活動に取り組む。
- ・ 事業所間のコミュニケーション・連携を意識して必要な時に協力し合える体制を作る。

2016年度 就労支援事業計画

【目 的】

障害を持った人たちが一人の社会人として、個々の障害の状況を配慮し、本人が必要とされていると感じる職場に就労し、生きがいの持てる人生に繋がる支援をする。

【活動内容】

※ 社員への対応

- ・ 本人の意思決定を尊重し、見学・実習・就労に挑戦し、経験をしていく。
- ・ 就労への憧れ、関心、意欲を高められるようなコミュニケーションを心掛ける。
- ・ コミュニケーションを通して、興味ある仕事へ積極的にチャレンジしていく。
- ・ 強みに注目し、必要とされていると感じる職場でのジョブマッチングを考えていく。
- ・ 社員の様々な状況を考え、精神的な安定を配慮し、就労を考える。
- ・ 職場見学、職場実習、ボランティア活動に取り組む。(横浜市職場体験実習等の活用)
- ・ かたるべ会OBOGが就労している企業を訪問し、モチベーションを高めていく。

※ 企業開拓・相互理解

- ・ 既存の求人にとわれず、企業へのアプローチを継続していく。
- ・ 新しい視点から企業との連携を図り、社会的労働・社会的貢献へと展開していく。
(企業内での職域開拓、自主製品の販売展開等)
- ・ 独自の情報収集に加え、様々なネットワーク(第一生命プレミアム・ネット、北部就労促進ネットワーク、てつなぎつづき等)を活用し情報交換、企業開拓等を行う。
- ・ セミナー等に参加し、企業と関わり、常に就労に繋がるチャンスを伺う。
- ・ 企業の雇用担当者へのかたるべ訪問を積極的に進める。
- ・ 関わりのある企業へカルチャーチェンジ(肯定される文化)を伝えていく。

※ 就労者アフターフォロー

- ・ 就労者の状況、職場環境等にアンテナを張り、それぞれに必要な支援をする。
- ・ 企業内での新しい職域開拓を行う。(アイデアの提案)
- ・ 就労者たちのコミュニケーションの場として、就労者の会を定期的を開催する。
(社員も含めて、お互いに交流の場としていく)
- ・ 状況に応じて、個別にコミュニケーションを取る場を作っていく。(電話やメール含む)

- ・ 個々の状況に応じて、職場や生活の場以外にも気軽に自分を表現できる環境を作る。
- ・ 必要に応じて、ご家族とも連絡を取っていく。(電話や訪問等)

2016年度 居場所作り支援事業計画

【目的】

障害の有無に関わらず一人ひとりの状況に合わせて寛容な精神で柔軟に対応し、引きこもりがちの方、一般的な福祉の環境に抵抗がある方、社会との接点が少ない方たちの居場所ができること。

【活動内容】

- ・ 障害の有無に関わらず行き場が無い方の居場所作り。
- ・ 一人ひとりが抱えている葛藤や不安に対して楽な気持ちになれるような個別のコミュニケーションの実施、関係作り。
- ・ 引きこもりがちの方に対しての継続的な自宅訪問、外出のきっかけ作り。
- ・ 仕事に取り組める状況ではない方に対して仕事の形に捉われずに活動時間、内容など柔軟に対応して居場所作り支援をする。
- ・ 居場所作りから日中活動や社会的労働に繋がるような支援。
- ・ メール便配達、出張作業、ボランティア、スポーツ、料理、手話、自主製品製作などの活動支援。
- ・ 一人暮らし、同棲、結婚生活など様々な生活環境で過ごしている方たちへの必要に応じた支援。
- ・ 短期入所と連携した生活面も含めた支援。

※第3かたるべ社の事業は運営上の視点により2016年4月1日より横浜市地域活動センター作業所型から障害者総合支援法 就労継続支援 B型に移行します
就労継続支援 B型 20名定員

2016年度 ジャスミン事業計画

【目的】

社員一人一人の権利を尊重し、一人一人の才能を生かし、一人一人の心の痛みと同感し社員の意思を尊重する支援活動を行う。

【活動内容】

1、職域開拓に向けての活動

- ① 地域の清掃活動
- ② 自主商品（肉まん 焼き饅頭 茹で饅頭）地域密着の販売活動 店頭販売
- ③ ネット販売
- ④ 新商品開発

2、施設外就労の支援

就労へ向けて施設外の出張、実習、ジョブマッチング

3、心の安定に関する活動

① 音楽活動

（イベントに向けての合唱と、個人の好きな曲を自由に選択できるネットカラオケを利用する）

② 太極拳

③ 唐詩

④ 中国茶道

⑤ 社員同志の交流を深めるためのイベント（個人の費用）

- ・花見・慰安旅行・電車途中下車旅行・バドミントン・ディズニーランド旅行
- ・デパート散策・バーベキュー・お茶の会

4、障害者と社会の相互理解に関する活動

① 肉まん作り体験

② 演劇活動

③ ジャスミンのファミリーデーの実行

社員と職員の家族同士の交流をより深めるためのイベント

5、障害者の権利を尊重、自分決定、自己責任を日々実行する

① ジャスミン社員自治会を発足する（会長、副会長、事務局長の選挙を行う）

社員に関係があることは社員が決める。また年に2回、自治会会長達による職員の面談を行う

② 障害者権利条約に関する勉強会と取材活動

③ ピープルファースト（知的障害者全国大会 横浜大会）への参加

6. 自立向けの活動

グループホームに体験入居

※ジャスミンは新卒受入として、2016年4月1日より就労移行支援事業の指定を受けて就労継続支援B型との多機能型にします

就労移行支援事業 6名定員

就労継続支援B型事業 20名定員

2016年度 うれしの事業計画（生きがい支援事業）

【目的】

個々の状況に応じた様々な活動を行う中で、心の安定と充実した生活、そして生きがいの持てる人生につながるよう支援する。

【事業内容】

- (1) 生活介護事業 10名
- (2) 就労移行事業 10名
- (3) 就労継続事業B型 10名

【活動内容】

- (1) 社会貢献活動
 - ・ 各自の就労経験や人生経験をもとに後輩・同僚たちへのアドバイス活動
 - ・ ボランティア活動
- (2) 相互理解活動
 - ・ 各自の就労経験や人生経験をもとに社会に向けた相互理解活動
- (3) 心の安定に関する活動
 - ・ 内観法、元気玉を探すコミュニケーションなど
 - ・ ありのままミーティング
 - ・ 一言スピーチ（自分の言いたいこと、表現したいことを自由に発信）
 - ・ その他
- (4) 仕事
 - ・ 受注作業、創作活動、販売活動など様々な活動を行う。
 - ・ 作業や職場内での役割分担を明確にし、役に立っている事が実感できるよう支援する。
 - ・ 各自が生きがいにつながるような職域開拓
 - ・ 適材適所の就労支援
- (5) 昼食作り
 - ・ 自分たちが食べる昼食を自分たちでつくる。

2016年度うれしの放課後デイサービス 事業計画

【目的】

学校在学中の障害児に対して、放課後や長期休み中において障害の特性に応じた支援を行い、心豊かに成長や発達を育むお手伝いを行う事で、子供とご家族が笑顔になれる場

を目指します。

【事業内容】

放課後等デイサービス（障碍児通所支援事業） 10名

対象者 小学生から高校生までの放課後等デイサービス受給者証所持者

地域 都筑区、青葉区、緑区

開所時間 月から金（祝祭日、事業所の指定休日は除く）13：30～17：30

※地域が求めている状況や運営状況によって、対応する開所日、時間を再検討します。

多機能型事業所「うれしの」と併設

【活動内容】

創作活動、運動、各種レクリエーション、生活支援、社会適応支援、

放課後の居場所づくり、おやつ提供、送迎、ご家族相談、関係機関との連携。

【利用料金】

サービス提供総額からの1割負担。但し、利用者負担上限月額より小さい額

2016年度 共同生活援助事業計画

【目 的】

入居者一人ひとりの意思、自主性を尊重し入居者の立場にたった質の高い援助と心身の健康保持に努める。個々の障碍の状況に配慮しつつ、精神的、経済的自立を支援し自己判断、自己決定、自己責任を根本においた支援を行う。

・各ホーム定員

主たる事業所 グリーンハイツ 5ホーム 定員合計28名

グリーンハイツ6名 第2グリーンハイツ4名 アムール7名 ハイツマモル5名

アローズ6名

主たる事業所 セルフィッシュ 6ホーム 定員合計31名

セルフィッシュ5名 ビーンズ6名 フォレスト6名 第2ビーンズ2名

アポロ6名、フラット6名

主たる事業所 ジャスパー 3ホーム 定員合計17名

ジャスパー6名 マモルハウス5名、スカイ6名

3事業所14ホーム合計76名

【活動内容】

・ 食事の提供

入居者の希望 健康面を考慮した食事、栄養バランスのとれた食事を提供する。

- ・ 生活に関する相談、援助。

入居者の自己判断、自己決定、自己責任のもと、入居者にとって指導ではない適切な相談、援助を行う。

- ・ 健康管理

日常的に入居者の健康状態に留意し、必要に応じ医療機関に通院する。必要に応じ食事、運動等入居者の健康に配慮する。

- ・ 金銭管理の援助

入居者と相談の上必要に応じ金銭を管理する。自己管理できる環境を工夫する等、円滑に自主生計が行える様援助し、必要に応じ銀行等との連絡調整を行う。

- ・ 職場等との連絡調整

入居者に関わる重要連絡事項、体調不良等必要に応じ連絡調整を行う。

- ・ 入居者に対する余暇支援

当法人事業の生活本舗利用等の既存の社会資源の提示、ガイドヘルパー派遣の連絡調整を行う。

- ・ 入居者に対する緊急時の対応

入居者の生命、安全を第一に考えた速やかな対応。防災、避難訓練を定期的に行う。

- ・ 地域との調整

自治会の活動に積極的に参加し、地域清掃、防災訓練、自治会行事へ参加する。

- ・ 入居者との援助内容の確認（共同生活援助計画）

入居者と話し合いの上、入居者の援助が必要な部分、場面を「援助内容申し合わせ事項」上に書面化し、その内容を基本とした援助を行う。入居者と中長期的に実現可能な夢や希望を話し合い、将来の展望としてその具体的支援を考えていく。

- ・ 一人暮らしへ移行した人への援助

定期的に訪問し、金銭管理方法、買物、役所手続き、食事、近隣との関係調整、ヘルパー派遣の連絡調整等必要に応じた生活の援助を行う。

- ・ 必要に応じて社会資源活用の調整等ご家族への支援も行う。

- ・ 援助者の定期的な他グループホーム勤務

援助者は月1回以上所属するグループホーム以外のホームに勤務する。その事によって援助内容の相互点検をはかり、開かれた環境のもと援助者相互の意見を取り交わすことにより、援助の質を高める。

- ・ 援助者会議

月に2回各グループホーム職員で会議を行う。1ヶ月に1回 4エリア（スカイ、ジャスパー、マモルハウス、フラット）（セルフイッシュ、フォレスト、ビーンズ）（アムール、アポロ、第2グリーンハイツ）（ハイツマモル、グリーンハイツ、アローズ）に分かれてエリア会議を行う。各エリアにエリアマネージャーを置き1か月に1回エリアマネージ

ャー会議を行う。2ヶ月に1回 全グループホーム合同の合同援助者会議を行う。

・ 職員の役割

指導、教育、訓練ではなく援助の視点を持ち、おおらかな対応と細やかな配慮により入居者自身が自分で出来たことで自信が持て自立へとつながる、援助者が表立たない援助を行う。心を込めて一人ひとりの入居者と向き合い大切な人であると思ってもらえるよう援助をしていく。

また入居者一人ひとりの自主性を大切にし、意思を尊重し認め合い、「一人一人が必要とされている」と感じられる社会を目指す。

その為に何が必要か常に問題意識を持ち障害者の問題は自分の問題と考え模索し、行動し社会的啓発活動を行う。

2016年度 移動支援事業計画

【目 的】

充実した生活・余暇を過ごしてもらいたい。

生活や余暇をどう過ごして良いか分からずにいる方は大勢います。

実際に一人で外出して自分なりの余暇を過ごしている人はほんの一握りです。そのような状況の中で、移動支援事業は障害のある方の生活・余暇における選択肢の幅を広げ、地域行事への参加や買い物など地域生活を営む上で適切な支援を提供する事を目的とします。

【活動内容】

- ・ 移動支援にあたっては障害者の自主性及び主体性を尊重して、常に障害者の立場に立った本人本位の支援をすることに努めるものとする。
- ・ 職員は屋外での移動が困難な障害者が地域における自立生活及び社会参加を促すよう、身体その他の状況及び置かれている環境に応じて、移動の支援を適切に行うものとする。
- ・ 職員は地域との結びつきを重視し、横浜市、他の障害福祉サービス事業者、その他の保健医療サービス及び福祉サービスを提供する者との連携に努めるものとする。
- ・ ガイドヘルパー制度の利用方法や内容の情報を周知します。
- ・ 登録ヘルパーに関しては年1回の研修と必要時に職員が付き添いし、ヘルパーの質の向上を目指します。
- ・ 各関係機関が開催している研修へ積極的に参加し、移動支援事業を含む諸制度の状況把握に努める。

2016年度 生活本舗事業計画

【目 的】

豊かな経験や想像力が持てる様な普通の暮らしを送れるサポートを目指します。
一人ひとりが自立した生活と、生きがいの持てる様な暮らしをサポートする活動を目的とします。

【活動内容】

※ ライラック

- ・ 関係者内外、障碍の有無を問わず、一緒に遊びに行ける人が出来るような友達作りの環境や情報を提供する。
- ・ 恋愛中、恋愛をしたいと思っている方から希望があればコーディネート的な役割を行う。
- ・ 異性との交際支援。当事者同士ではなかなか進展しない状況においての余計なお世話的な支援を行う。
- ・ 交際に発展した場合に考えられる様々な障壁（親、職場、支援者、本人の不安）が出てきた場合の壁を乗り越える支援を行う。

※ バンジョークラブ

- ・ プロ演奏者講師により 第1、3火曜日はレッスンをを行う。
- ・ 横浜ジャグフェスティバルなど様々なイベントへの参加。
- ・ 参加者は障碍の有無を問わず幅広く募集する。

※ あそび本舗

- ・ 余暇情報の不足から、休日どう過ごして良いか分からない方への余暇情報の提供を継続して行う。（相談受付など）
- ・ 休日誰もが気軽に立ち寄れる場所の提供。（分室開放）
- ・ 行事・イベントを企画し、様々な外出・余暇経験の場を提供する。
- ・ 休日の過ごし方がマンネリ化している部分への制度を利用したアプローチ。
- ・ サークル活動(フットサル)を通じて、同じ趣味を持つメンバーと活動をするなど個別の余暇に近い形を意識し活動していく。

2016年度 短期入所事業計画

【目 的】

個々の心身の状況やご家族の心身の状況に配慮した短期的なレスパイトを目的とし、個々の状況に応じてその後の生活基盤の構築も目的とする。

【活動内容】

- ・ 受け入れ態勢
ご家族の体調不良や緊急を要する案件など理由は様々だが、いつでも利用出来る体制を整え短期利用中はもとより今後につながる社会資源の調整、開拓を行う。
- ・ 食事の提供
短期利用者の希望、健康面を考慮した食事を提供する。
- ・ 生活に関する相談、援助
短期利用者の自己判断、自己決定、自己責任のもと自分で解決しかねる問題、助言が必要な状況、経験がないことにより自己判断しかねる事項等状況を考慮し、短期利用者にとって指導ではない適切な相談、援助を行う。
- ・ 服薬管理
状況に応じて服薬援助する。
- ・ 健康管理
短期利用者の健康状態に注意し、必要に応じて、食事等配慮する。
- ・ 短期利用者に対する緊急時の対応
短期利用者の生命、安全を第一に考えた速やかな対応。ご家族、関係機関との連絡調整。
- ・ 短期利用者との援助内容の確認
短期利用者、ご家族との話し合いの上、短期利用者の援助が必要な部分、場面を书面化し、その事柄の援助内容を基本とした援助を行う。
- ・ 援助者間の情報の共有
短期利用者が関わっている各関係機関と必要な情報交換を行う。
- ・ 不安定な精神状態によって生じた反社会的行為により家庭やグループホームでの生活が困難になった場合の生活の立て直しを図る為に居場所を目的とした支援も行っていく。

2016年度 相互理解・交流事業計画

【目 的】

カルチャーチェンジ指針と福祉を通じて、一人ひとりが生きがいを持ち、お互いに認め合う文化・必要とされている社会を実現する。

【活動内容】

※ カルチャーチェンジ指針

- ・ かたるべ会主催の交流会を実施し、カルチャーチェンジをテーマにした法人の取り組みを伝えることから、外部との相互理解を促進する。
- ・ 見学や訪問等、外部の方と関わる際にカルチャーチェンジを意識した対応をすることにより、お互い認め合い、肯定する文化を伝えていく。

※ 地域交流

- ・ 行政、福祉機関、企業、学校等、幅広く交流・連携し、地域の活性化をしていく。
- ・ 地域交流を通して、社員・入居者の新しい職域や活動の場を開拓していく。
- ・ 社員、入居者の新しい可能性の開拓を通して、地域で関わる方々、一人ひとりも「たいせつなひとたち」「必要とされている」という意識を拓げていく。
- ・ ピープルファーストの活動に参加し、自主性・主体性を尊重していく。
現地実行委員会に代表者が参加し、秋の全国大会 in 横浜に向けて活動していく。

※ピープルファースト

1973年にアメリカで始まった知的障害者の当事者団体で、各国に広がっている。「障害者である前に人間である」という想いから、様々な活動を行っている。日本では毎年全国大会が開催され、今年は横浜で行われる。

2016年度 相談支援事業計画

【目 的】

自立した生活を支える為に、計画相談を通して個々の抱える問題の解決や適切な事業利用に向けたきめ細かいマネジメントを行う。

【対象者】

- ・ 障害福祉サービスまたは地域相談支援を利用するすべての障害者。

【活動内容】

- ・ 支給決定時
支給決定、支給決定変更前に、現在利用している、もしくはこれから利用するサービス事業者等との連絡調整を行いながら情報の共有を図り、それぞれの事業所で作成する個別支援計画指針の根幹となる個々の状態に応じた適切で総合的なサービス等利用計画書の作成を行う。
- ・ 支給決定後
サービス等の利用状況の検証を行い計画の見直し（モニタリング）を行う。
サービス事業者との連絡調整を行いながら適切に支援が行われているかの確認をしていく。
- ・ 様々な理由により事業所通所等にいたらなかった、もしくは継続しなかった場合も計画作成のみでなく、その人のおかれた状況を考え、相談を重ね、本人の意思を尊重して通所に必要な社会資源の調整を行っていく。
- ・ 必要な既存の社会資源の調整と共に地域にとって必要な社会資源の構築も視野に置いて、

地域の多様な機関とネットワーク構築を図る。

2016年度 職員研修事業計画

【目的】

職員一人ひとりの支援の力量・資質を向上させ、理念実現に向けてかたるべ会業務に貢献できる人材の育成。また職員間コミュニケーションも意識し、一人ひとりが信頼関係を築き、必要とされていると感じる職場を実現していく。

【活動内容】

※新人職員

- ・ 採用後1ヶ月、新人職員研修で下記項目を実施する。
基本理念、支援に当たっての留意事項、カルチャーチェンジ指針、EQ、元気玉を探すコミュニケーション、支援のあり方（元気玉）
- ・ 採用後1～2ヶ月、各事業所で所属長・エリアマネージャーにより実施する。
法人規約・規定、法人ガイドライン、リスクマネジメント
（企画提案制度、服薬管理マニュアル、行方不明時対応、災害時行動等）
GRIDYの使い方、スカイプ・LINEの使い方、障碍の基礎知識、福祉施策
新人職員研修（障碍者支援センター主催 5日間）申し込み
- ・ 採用後3ヶ月、事業所訪問
授産施設、グループホーム全ての法人内施設を訪問する。（2日間）
- ・ 採用後随時、安全運転講習（授産職員対象）
個別に実技講習を実施し、書面にて振り返りをする。
必要に応じて再実技講習を実施し、安全運転を意識していく。

※その他、職務に応じた研修

- ・ 食品衛生管理責任者講習（年1回）
- ・ グループホーム学会、グループホーム連絡会（随時）
- ・ 防火管理責任者講習、市作連定例会・研修会（随時）
- ・ 相談支援従事者研修（初任者・現任者）
- ・ サービス管理責任者研修及び補足研修
- ・ 強度行動障碍支援者研修
- ・ 会計、法務、税務等に関する研修。

※全職員共通

- ・ 職員全体研修（年2回）、各事業所（随時）
法人基本理念の認識、障碍者への仕事・生活・余暇の支援をしていく上で、職員間

コミュニケーションを深め、支援の質を高め、一人ひとりが大切な人たちであり、必要とされていると実感できる研修を行う。

- ・ 救命講習

成人に対する心肺蘇生とAEDの使用方法を主体とした3時間の講習（消防署で実施）
各事業所、各エリアで定期的に実施（随時）

- ・ レベルアッププログラム

人財（材）育成を目的にレベルアッププログラムを実施する。

法人独自の書式「職務記述書」「レベルアップ診断シート」を使用する。

プロセス

① 自分自身で職務を記述し、職務に対する自己評価を記入する。

② 上司の評価を記入し、お互いのギャップを認識する。

職員間で定期的に話し合うことが重要であり、仕事に対するお互いのギャップを認識し、職員一人ひとりが必要とされていると感じて仕事に取り組むことが目的である。

- ・ ジョブランク制度

貢献度および職務能力に応じた賃金体制である。

規定の評価票を使って自己評価をし、所属長面談、理事長面談をする。

年度末に1年の振り返り、次年度に向けた話をし、直接相談ができる機会になる。

2016年度 健康管理事業計画

【目 的】

社員・入居者・職員を問わず、いつまでも身体・精神ともに充実した生活が送れるように健康面から様々なサポートを行う。また、社員・入居者・職員を含め「個人情報保護法」に基づき相談窓口は特定の担当者のみへの対応とし、個人情報の取り扱いに細心の注意を払い業務にあたることとする。

【活動内容】

※健康診断

- ・ 第1、第2、第3かたるべ社 ・ ジャスミン社員—— 年2回
2016年度は6月に看護師による健康診断
12月に予防医学協会の健康診断の予定にします
- ・ GH入居者—— 年1回(各職場で対応)
- ・ 職員 授産・移動支援・相談支援職員—— 年1回
GH・短期入所職員—— 年2回（労働安全衛生規則による）
GHアルバイト・ガイドヘルパー職員・ドライバー職員

(本人と相談の上実施する)

40歳以上の社員・入居者・職員に人間ドック

(以後5年ごとに1度、人間ドックを受診する)

40歳以上の女性社員・職員に婦人科健診

- ・ 健診項目は各位の状況に応じて調整する
- ・ アフターフォローについて
健診の結果を受けて再検査の案内および実施確認

※感染予防

- ・ 感染予防マニュアルに従い、衛生管理を徹底する
- ・ インフルエンザ予防接種の実施(職員・社員)
サイクリニク(嘱託医)にて予防接種を実施
- ・ インフルエンザ・ノロウイルス等の流行については、状況に応じて対応していく
(感染拡大を防ぐため、事業所閉鎖もありうる)
- ・ 衛生管理の徹底——手洗い、うがいの励行、流行時マスクの着用
授産 ——除菌ハンドソープ使用、次亜塩素酸ナトリウムによる除菌、
ペーパータオルを使用 嘔吐物があった場合、処理セットを使う
ジャスミン——上記に追加して、食材管理の徹底
調理時におけるアルコール消毒(職員及び社員)
GH ——除菌ハンドソープ、ペーパータオル使用
調理時におけるアルコール消毒(職員)
嘔吐物があった場合、処理セット(新設事業にも随時準備)を使う
- ・ 衛生管理に関する職員研修——年1回(厚生労働省通達による)
授産——担当者のみ外部研修、後に内部研修
ジャスミン——外部研修必須(食品管理衛生責任者講習)
GH——外部研修必須(食品管理衛生責任者講習) GH新人職員必須

※生活習慣病予防

- ・ 健康診断の結果(肥満・高血圧等)、生活習慣病予防に関する取り組みを行う。
- ・ 肥満対策について(運動面・食事面サポート、関係機関連携)

※相談

- ・ 関根看護師による心身(ストレスなど)共に健康に関する相談
職員からの健康に関する個別支援の相談を受ける
社員や入居者の状況を汲み取りながら、個々への対応を職員と共に行っていく
- ・ サイクリニク 崔先生(嘱託医)による定期健康相談の設定

2016年度 防火防災事業計画

【目的】

火災をはじめとする災害の発生の予防、職員及び社員・入居者の生命、身体の保全を図るため、各事業所における防火防災活動の一層の活性化を期するとともに、防火防災管理体制の充実強化を図ることを目的とする

【活動内容】

※防災・避難訓練の実施

- ・ 授産施設は年2回（各事業所ごと）
 - 1 回目は地震時の防災避難と避難場所への経路確認
 - 2 回目は消防署員立会いの火災発生通報・消火器使用訓練
- ・ GH各事業所
 - GH法人合同防災避難訓練 地震時の防災避難と避難場所への経路確認 年1回
 - 地域開催の防災・避難訓練への参加 年1回 各事業所
 - GH連絡会主催の横浜市民防災センターの見学 年1回

※防火・防災設備の点検及び備蓄品の管理

- ・ 授産施設（各事業所）
 - 法人自主点検 年2回
 - 消防署の立ち入り検査 年1回
 - うれしの消防関係等の準備
- ・ GH（各事業所）
 - 消防設備法定点検 年2回 各所轄消防署に年1回提出する
 - 法人自主点検 年2回
 - 消防署の立ち入り検査 随時
 - スプリンクラー設置工事予定 該当GH
- ・ 室内転倒防止等の再点検
- ・ 備蓄品の再点検（保存水の確保）

※その他

- ・ 災害時の対策マニュアル（職員用・ご家族用）の更新
- ・ 防火管理責任者の設置・消防計画の作成
 - 授産施設各事業所及び新設事業所
- ・ 浸水想定区域内の施設における避難確保計画の作成（第2かたるべ社対象）
- ・ 横浜市主催の災害時連絡訓練参加（携帯メール使用）年1回 9月実施
- ・ 緊急時のAED使用研修を定期的実施する