

1. 2015 年度の総括

① 収支状況（表中の単位：千円）

決算見込み		予算比 (%)	前年比
収入	113,566	95.8	↓
支出	86,300	94.6	↓
経常収支差額	27,266	99.8	→



評価：引き続き、放課後等デイサービス事業所数が増加し続け、利用者獲得の競争は続いている。稼働率向上に向け、デイカレンダーを使うことによって急なお休みにもお誘いできるようなシステムを作成。利用者獲得に少しずつ繋がりを見せている。じらふを選んで貰えるように質の向上を目指し、じらふ内事例検討・すみすみ研修、自部署間交流などを行った。経常収支差額は、収入の減、支出も減を見込んでおりほぼ予算通り。各現場の物品、施設環境で老朽化している部分が見られ、その都度修繕している。

② 職員配置と研修（職員数は2016年1月現在）

正職員 10 名、契約職員 3 名。内、主任 2 名、副主任 2 名。各現場：昨年度も勤務していた正職員 2 名+契約職員 1 名が 2015 年度採用の新人職員で現場を運営している。部署異動などによる、引継ぎを出来る限り、業務に支障がでないよう、早めに行うが、年度末、年度初めは、業務過多になりがちなので、極力早い引継ぎが必要に感じる。パートスタッフの確保について、放課後等デイサービス事業所の増加に伴い、確保が難しい状況である。研修については、住吉・住之江区放課後等デイサービス事業所等連絡会【すみすみ】にての、外部研修や、自立支援協議会研修など、外部研修にも参加できる機会を多く持つことが出来た。デイ勉強会は、今年度も引き続き、開催し、毎回 10 名前後のパート・アルバイトスタッフが参加してくれている。またじらふ内事例検討を今年度より開催。アセスメント能力の向上や、支援計画作成のあり方などを見直す機会になっている。

③ 事業内容

品質向上の取り組みとしては、【じらふ内事例検討】・【自部署内交流(デイ各現場の配置職員を意図的に入れ替え、普段と違う現場での良い部分を、自分の現場に持ち帰ることを意図して行っている。

長期休暇期間には、毎日、企画を行い、調理、外出、工作などに参加して経験して貰っている。またマンネリ化の防止にも繋がっている。

④ 品質管理

リスクでは、大きな事故に今年度は繋がってはいないが、引き続き、危険意識をスタッフみんなが持てるように、引き継いでいく。部署内で、虐待防止研修や、感染予防研修を開催し、それぞれを意識できるように取り組んでいる。また今年度より、災害に備え、月 1 度は各現場で防災訓練に取り組んでいる。実際、災害が起きた時に、どう動くのか、準備で何が足りないのかを洗い出している。

## 2. 2016年度の計画

### ① 予算案のポイント

費目	予算(単:千円)	前年比	算出根拠・購入物品など
収入	吉:32000円 江:31000円 難:26500円 街:27500円	⇨	2014年度の稼働率が、事業所数増加継続中の目安のとなると思われる。質の向上や、営業活動、デイカレンダー等を活用し、利用者獲得に努める。可能な限り、少しでも収入の減りが最小限になるようにしていく。
支出	優先順位の高い物品から購入できる範囲		吉:和室スヌーズレングッズ 30,000円 優先順位① パーティーション 12,000円×2=24000円 優先順位② 江:網入りガラス 23,000円ほど 優先順位② カーペット 61,807円 優先順位① 掃除機 8300円 優先順位③ 難:構造化、間仕切りに必要な物品 パーティーション・ビーズクッション・ミニテーブル 32500円ほど 優先順位① Wii 修理 リモコン 18000円② ボールプールのボール 14400円 優先順位③ 街:ホットカーペット 6,750円 優先順位⑤ パーティーション 12,000円×2=24,000円 優先順位④ 玄関ドア・個室ドアの付け替え 58000円 優先順位② トイレの改善 220,000円~570000円 優先順位③ プレイルームの床の修繕 19,421円①

### ② 主課題

職員として、①アセスメント力の向上。②支援計画内容にメンバーさんの強みを活かす支援を取り入れ、活動の中で実践していく。③体制変更があったことを意識し、ご家族との信頼関係の構築及び発展ができるよう、普段から関係作りを行っていく。じらふ全体として、①体制変更があっても、サービスの質が低下しないよう現状維持、向上に努める。②報酬単価の減算があるため、稼働率を高い位置で維持する。その為、平日・長期休暇の閉所時間を17時から17時30分。時間が短く、減算となっていた土曜、祝日を10時~15時から10時~16時に変更する。

### ③ 年間事業計画(予定)

月	事業・行事等	会議	研修計画(内部・外部)
4	春休み(デイ午前から) メンバーさん新体制4月8日~ 第五土曜日特別企画	デイ会議・支援計画会議	デイ勉強会 新人研修
5		デイ会議・支援計画会議	デイ勉強会
6		デイ会議・支援計画会議	デイ勉強会
7	夏休み(デイ午前から) 第五土曜日特別企画	デイ会議・支援計画会議	デイ勉強会
8	夏休み 夏デイ旅行	デイ会議・支援計画会議 (短縮で開催する)	デイ勉強会 児発管研修
9		デイ会議・支援計画会議	デイ勉強会・児発管研修
10	第五土曜日特別企画	デイ会議・支援計画会議	デイ勉強会
11		デイ会議・支援計画会議	デイ勉強会
12	冬休み(デイ午前から) サンタ企画	デイ会議・支援計画会議	デイ勉強会
1	冬休み(デイ午前から) 第五土曜日特別企画	デイ会議・支援計画会議	デイ勉強会
2	2017年度メンバーさん決定 卒業パーティー(高3対象)	デイ会議・支援計画会議	デイ勉強会
3	春休み(デイ午前から)	デイ会議・支援計画会議	デイ勉強会

1. 2016年度の計画

①予算案のポイント

費目	算(単:千円)	前年比	算出根拠・購入物品など
収入	22,501		年度末までに稼働率を80%以上に出来るよう、活動に取り組んでいく。
支出	17,775		人件費：常勤職員2名分(加算獲得のため、南も含む)・固定パート職員2名(保険対応予定)・専門職スタッフ・パートアルバイト1名(土曜+2名)、家賃料、事務費、水光熱費 活動物品準備：15万円程度

②主課題

<p>①活動内容の確立 親子通所の活動の中で、療育活動を形作っていくことが1番の課題である。専門家の力も借りながら、1年間を通して、じらふで出来る療育の在り方を考えていく。また、子どもだけの単独通所も週に2日程度実施予定。レスパイト的な部分と、療育的な部分を併せ持った活動が行えるように内容を精査して取り組んで行く必要がある。</p> <p>②人材育成・人材確保 未就学のメンバーさんと、保護者の方を対象とした事業であるため、これまでの放デイの支援内容にプラスして、幅広い知識、スキルが求められている。3年程度の期間をもって、計画的な職員の人材育成が必要である。また、人材配置では加算獲得のため、主任級をSODATERU所属として申請にあげているが、人件費率の面も考えると、2017年度以降は一般職員の採用も視野に入れた人材育成・確保が望まれる。パートアルバイトの人材確保という点では、質の担保が求められるが、現状の募集方法だけでは難しい面もあるため、職員の繋がりなども駆使して、確保を図っていく必要を強く感じている。</p> <p>③安定した稼働率の確保 新規事業であるため、開所当初は稼働率の低下が見られると思うが、年度中に80%を超えられるような活動取り組みを実施していく必要がある。</p>
---

③年間事業計画(予定)

月	事業・行事等	会議	研修計画(内部・外部)
4	事業開始	スタッフ会議	スタッフ研修
5		スタッフ会議	スタッフ研修
6		スタッフ会議	スタッフ研修
7	プール	スタッフ会議	スタッフ研修
8	プール・お盆休み	スタッフ会議	スタッフ研修
9		スタッフ会議	スタッフ研修
10		スタッフ会議	スタッフ研修
11		スタッフ会議	スタッフ研修
12	年末休み	スタッフ会議	スタッフ研修
1	年始休み	スタッフ会議	スタッフ研修
2		スタッフ会議	スタッフ研修
3	グループ終了・他機関引き継ぎ準備	スタッフ会議	スタッフ研修