令和３年度　事業報告　社会福祉法人ぶどうの里

項　　目	基本的な取り組み
法 人 の 目 標	① 法人理念“「他の者との平等を基礎とした」諸権利の実現”を大切にする運営を行います。 ★新入職員オリエンテーション、法人研修会、各事業所での研修会等において法人理念を学ぶ時間を作りました。 ② 利用者中心の事業運営。 ★家族会役員会2回に理事長、総合施設長が出席しました。 ★「運営協議会」を開催し、家族会、利用者自治会「ハッピー会」から法人への提案や意見を頂く機会を作りました。その後に理事会において法人としての対応を協議し具体的な計画を立てて取り組みを始めました。主なものはご家族の高齢化に対応する短期入所等の充実と整備としました。 ★年度末に授産部利用者家族へのアンケートを実施し令和4年度以降の運営指針の一助としました。 ★令和5年4月に法人創立30周年を迎えるにあたって法人事業の検証と今後の指針を得ることを目的として過去30年間の法人利用者に関する調査計画と記念行事の立案に着手しました。
人 権 の 尊 重	① 利用者が権利の主体であることを重んじます。 ★利用者の人権に関わる法人研修の実施、外部研修への参加を推奨しました。 ② 安全あんしん委員会活動による利用者、職員の人権の尊重。 ★ほぼ毎月各事業所で委員会を開催し、また第三者委員、理事長、総合施設長も参加する授産部の委員会、児童・地域支援部の委員会をそれぞれ2回開催しました。各委員会の議事録は法人全体で共有する体制としました。共有の方法や各現場での時間の確保には課題が残りました。
障害者への合理的配慮	① 利用者の不平不満、提案、苦情への真摯な対応を行うことで、合理的配慮について点検と向上を目指します。 ★利用者からＧＨ甲府、ご家族からあくしゅと石和授産園に苦情が寄せられ、それぞれ法人として組織的に誠意を持って対応しました（以下、リスクマネジメントの欄に記載しました）。 ② 安全あんしん委員会活動による利用者への合理的配慮の点検と実践を行います。
適 切 な 労 務 管 理	① 就業規則・給与規定等に基づく業務の適正化。 ★新型コロナ感染リスクの比較的高い業務に従事した職員に支給するコロナ危険手当の支給件数は13件でした。 ★新型コロナ感染防止のために休まなくてはいけなくなる職員が特別有給休暇を取得できるように、理事会において就業規則の改定を決議し、令和4年度から実施できる体制としました。また、新型コロナ感染防止のために在宅での勤務事例が複数出てきた為、理事会において新たに在宅勤務規定を策定しました。 ② 安全あんしん委員会活動による職員の労働衛生環境の向上。 ★事業所の委員会において職員のメンタルヘルスについて学習会や協議が実施されました。 ★第三者委員に委託している「心の健康相談」の利用を推奨しました。年間の相談件数は12件、うち4件は総合施設長の同席を求められました。
人 材 育 成	① 法人理念、職員倫理基準の理解促進を図ります。 ★新入職員オリエンテーション、法人研修会、各事業所での研修会等において法人理念、職員倫理基準を学ぶ時間を作りました。 ② ＯＪＴ、内部研修、外部研修受講、事業所間の交換交流研修を奨励します。 ★法人研修、事業所ごとの自主研修以外にも様々な外部研修開催についての情報共有を図り参加を推奨しました。 ★日本知的障害者福祉協会の月刊誌「さぽーと」、各種研修資料、新聞の抜粋等、理事長がまとめた職員用学習資料を各事業所に配布し人材育成に努めました。 ★新型コロナ感染防止のために事業所間の交換研修は一部分にとどまりましたが、職員が不足した事業所に各事業所からヘルプ職員を派遣する体制が進み、不足を解消すると同時に職員の研修としても機能しました。
地域へ開かれた施設づくり	① 各イベントの実施。 ★地域と連携をするためのイベントは新型コロナ感染拡大のため、そのほとんどを中止しました。 ② 地域の教育機関及び山梨県、各市町村、社会福祉協議会、ＮＧＯ、ＮＰＯ等の多様な団体との連携協働。 ★各特別支援学校をはじめとした各学校等教育機関、県障害福祉課、市町村福祉事務所、各自立支援協議会、各社会福祉協議会、やまなしライフサポート等の各ＮＰＯ法人、他の社会福祉法人、企業等との連携協働を維持しました。 ③ 機関紙の発行、ホームページのリニューアルや項目の追加等による情報発信を行います。 ★ホームページ更新は部分的にしか出来ませんでした。児童部ではインスタグラムの発信に年間を通じて取り組みました。 ★法人機関紙を毎月約600部発行し、利用者、ご家族、後援会会員、ご寄付を頂いた方、職員、関係機関、関係法人、関係企業、一般の購読者等に配布しました。 その他 ★勝沼授産園と甲府センターの近隣住民から苦情が寄せられ、それぞれ丁寧に対応しました。

リスクマネジメントの推進	① ヒヤリハット・事故報告書の閲覧促進。 ★報告書は法人内でサーバーに保存し共有化を図っています。 ② 利用者からの提案、苦情に真摯に向き合います。 ★石和授産園、あくしゅ、ＧＨ甲府の利用者、ご家族から苦情が寄せられ、それぞれ誠意をもって対応しました。その中で問題があった職員（もしくはあったと思われる職員）へは注意や指導を行いました。誤解が元であることがお互いに分かった場合もありコミュニケーションの大切さを再認識しました。 ③ 利用者、職員の健康管理支援と感染症対策の実施。 ★新型コロナ感染防止対策に関する法人の指針を文書で計10回発出し、感染防止対策の徹底に努めました。 ★陽性者や濃厚接触者、または濃厚接触の可能性がある事例が出るたびに法人内で対応を協議し、特に陽性判定が出た場合にはご家族、保健所、医療機関、県・市町村福祉課等の関係機関と連携して対応しました。利用者、職員合わせて法人内5事業所に各1名の陽性判定が断続的に出ましたが、それぞれのケースで法人内の他者に感染が拡がることは無く、法人内の感染拡大を封じることが出来ました。 ★理事会をはじめ事業所の枠を超える人が集まる会議は可能な限りオンライン形式の会議として実施しました。 ★「感染防止対策支援事業助成金」を活用し、感染防止のための機器を購入し各事業所に配備しました。 ④ 安全あんしん委員会活動による利用者、職員のリスク軽減の実施。 ★委員会において事業所での心身両面の危険リスクについて洗い出し作業を実施し改善に繋げました。
事 業 運 営 年 間 計 画	① 感染症対策の継続。法人内3か所に設置した隔離用の多機能型簡易居室の弾力的運用。 ★4月に設置した隔離用簡易居室はPCR・抗原検査の結果待ちの間の一時隔離、感染した可能性が高い人の一時隔離のために活用しました。 ② 新型コロナが感染拡大した場合や、職員の離職や病欠等の際の職員不足に備えてＧＨ甲府に派遣用職員を配置し事業運営の安定を図ります。 ★主に児童部門の職員不足に対応することが出来ました。その他、それぞれの事業所で職員不足の際にそれぞれの事業所からヘルプ職員を派遣し合う体制作りを促進し実施しました。 ③ 山梨授産園の移転計画の推進。 ★ロコミ、不動産業者、行政等の紹介で8か所の土地について調査や下見を実施しその内1か所に絞り込むところまで行きましたが、具体的な売買の段階までは至らず年度持ち越しとなってしまいました。 ④ 健全な経営を図るための努力を継続します。 ★理事会を5回、評議員会を1回、評議員選任・解任委員会を1回開催し、健全な経営の確保と向上に努めました。6月の任期満了に伴い評議員2名、評議員選任・解任委員1名、理事1名が退任され、それぞれ同数の新たな理事、評議員、委員が就任されました。また1月に理事長の交代がありましたが前理事長が理事として残ること等で法人経営、運営の継続性を充分に保つ体制が維持されました。 ★管理者協議会と理事会が集まる「法人連絡会」を開催し、理事会運営状況と法人会計状況の共有を行い、また、管理事務体制の改善について協議し新たな管理体制づくりを行いました。 ★「福祉・介護職員処遇改善臨時特例交付金」を活用し職員への賃金改善の一助としました。 ★支援の質の向上、適正な職員数の確保、報酬加算の取りこぼし防止等に随時努めました。 ★新卒職員を3名採用し組織の若返りを図りました。 ⑤ 法人研修、事業所ごとの研修、外部研修参加を実施し、職員の資質向上を図ります。 ★（「人材育成」の欄に記載しました。）

令和３年度　事業報告

事業所名	勝沼授産園
項　　目	基本的な取り組み等
事　　業	① 生活介護　定員13名 ★【利用人数等】◆利用登録者R3年4月10名→Ｒ4年3月末12名　◆延べ利用人数2,565人（1日平均8.8人）　◆区分別　区分4（1日平均3.3人）区分5（1日平均4.6人）区分6（1日平均0.8人）　◆「強度行動障害」該当者　延べ利用人数1,232人（1日平均4.2人、48%） ★【職員配置】管理者・サービス管理責任者1名（兼務）、生活支援員等6名。 ② 就労移行　定員6名 ★【利用人数】◆利用登録者R3年4月3名→Ｒ4年3月末4名　◆延べ利用人数667人（1日平均2.7人）　◆就職者2名 ★【職員配置】職業指導員1名、就労支援員0.2名、生活支援員0.1名。 ④ 就労定着支援 ★【利用人数】◆利用登録者R3年4月5名→Ｒ4年3月末7名　◆延べ利用人数75人（1か月平均6.3人）　◆職場定着率87.5% ★【職員配置】職業指導員1名、就労支援員0.2名、生活支援員0.1名、ジョブコーチ0.5名 ③ 就労継続支援Ａ型　定員10名 ★【利用人数】◆利用登録者　雇用型：R3年4月7名→Ｒ4年3月末7名　非雇用型：R3年4月2名→Ｒ4年3月末5名（内、サテライトオフィスでの利用4名）　◆延べ利用人数1,539人（1日平均8.3人） ★【職員配置】職業指導員1名、生活支援員1.1名。
人 権 の 尊 重	① 安全あんしん委員会と連携し虐待防止や権利擁護等の意識の向上を図ります。 ★職員研修の実施、職員会議内での確認を行い、意識の向上を図り支援に努めました。 ② 苦情・相談への適切な対応をしていきます。 ★苦情は利用者の行動について近隣の方から1件ありました。職員全体で共有し対策、対応を行いました。 ③ 利用者中心の支援を心がけていきます。 ★職員会議、終礼時に支援について共有し利用者中心の支援に努めました。
障害者への合理的配慮	① 関係機関と連携し、日中活動の場として利用者の特性やニーズに合わせた支援に努めます。 ★関係機関から助言等を頂き、職員全体で共有し利用者に合わせた支援を心がけました。 ② 利用者が安全に活動が出来るように、安全あんしん委員等と連携し環境作りに努めます。 ★危険な場所や支援について確認して改善に努めました。 ③ 研修等で「障害者差別解消法」等を理解し支援に生かしていきます。 ★会議等で障害や合理的配慮について確認や理解の場を作り支援に繋げました。
適 切 な 労 務 管 理	① 労働基準関係法令の遵守、職員の年次有給休暇を計画的に年５日以上取得しやすい環境を作っていきます。 ★定期的に確認していき、全職員が年５日以上の有給休暇を取得しました。 ② 計画的な業務遂行と外部研修に参加しやすい勤務体制にしていきます。 ★勤務体制の調整により計画的な業務遂行ができるように努めました。外部研修はリモートが多くなりましたが、変わりなく参加出来るように調整しました。 ③ コミュニケーションを大事にし意見等を出しやすい職場環境作りを進めていきます。 ★職員全員が意見を出しやすい環境とまでは至りませんでした。次年度も環境作りをしていきます。
人 材 育 成	① 法人内の他事業所と交流研修を行い支援のスキルアップを図ります。 ★新型コロナ感染防止のため計画通りには実施出来ませんでしたが、1名を石和授産園に派遣しました。次年度も計画していきます。 ② 事業所内研修、外部研修、資格取得研修等に参加できるように後押し情報提供していきます。 ★職員に研修情報を提供し、必要と思われる場合には個別に参加を勧めて実施しました。外部研修については、高齢知的障害者の虐待防止・合理的配慮研修、強度行動障害支援者養成研修、就業支援基礎研修、意思決定支援研修、サービス管理責任者基礎研修、相談支援初任者研修などの研修に参加しました。また、新型コロナ感染者数が減少した時期に法人内3施設の職員合同で生活介護事業所（茅工房）見学を企画し実施しました。 ③ 職員会議の中で障害や支援等について話し合いの場を作りスキルアップを図ります。 ★職員会議の時間の中で、スキルアップための障害理解、支援技法等の学習を実施しました。

地域へ開かれた施設づくり	① 定期的にバザー等を実施していき、地域住民等に周知し、交流や連携を深めていきます。 ★新型コロナ感染拡大の影響で、地域住民等の交流の機会は作れませんでした。 ② 地域の行事やイベントに積極的に参加していきます。 ★新型コロナ感染拡大の影響でイベント自体が中止になったり、感染防止のために参加を見合わせることが続きました。 ③ 実習生や見学者を積極的に受け入れます。 ★新型コロナ感染拡大状況を見ながら感染対策を徹底し、特別支援学校の実習生や甲州市青少年育成推進員会等の見学者の受け入れを実施しました。 ④ 地域の多様な団体と連携を深め、地域での存在感を高めます。 ★新型コロナ感染防止のため新たな地域の団体との連携は出来ませんでした。昨年度に引き続き（財）ぶどうの郷創生機構とは定期的に連携することが出来ました。 ⑤ 地域の企業との相互交流、連携の構築を図り、就労移行の取組を推進します。 ★新型コロナ感染防止対策を徹底した上で、職場見学、職場定着支援、求職活動支援等に取り組みました。
リスクマネジメントの推進	① 研修等を実施しハラスメントを防止していきます。 ★ハラスメントに関する研修の機会を作る事が出来ませんでした。次年度は実施出来るように計画していきます。 ② 利用者、職員の健康管理、怪我の防止、衛生管理、感染症対策（新型コロナ等）を行っていきます。 ★新型コロナの感染拡大を防ぐために、検温や消毒等を徹底しました。利用者1名に陽性者が出ましたが、隔離のために多機能型簡易居室の利用などを行い感染拡大を防止することが出来ました。 ③ 安全あんしん委員会と連携し問題点等を改善してリスクを軽減していきます。 ★委員会において、考えられる危険箇所を確認しリスクの軽減に努めました。
事 業 運 営 年 間 計 画	【研修】 法人研修を年2回（9月、２月実施予定） 事業所内研修を年3回程度実施予定 ★法人研修は新型コロナ感染防止のため2回ともリモートで実施しました。 【行事】 法人行事…ぶどうの里夏祭り（8月）新年会（1月） ★法人全体としては新型コロナ感染拡大状況で中止となり、事業所単位で夏祭り、新年会を実施しました。 事業所行事…夏の外出（7月）秋の旅行（11月）クリスマス会（12月）節分（2月） ★新型コロナ感染拡大状況を確認しながら感染防止に努め実施しました。 【地域イベント】 障害者スポーツ大会、交流文化祭、桃源荘祭り、ぶどう祭り、伏木神社祭り、甲州福祉祭り、赤い羽根、障害者文化展、人ねっこアート展 ＊行事・イベントについては、コロナ感染状況で実行の判断をします。 ★甲州福祉まつり、赤い羽根共同募金活動、障害者文化展、人ねっこアート展、障害者スポーツ大会などに参加しました。その他は新型コロナ感染防止のため中止や不参加としました。 ★公益財団法人24時間テレビチャリティ委員会より車両1台を寄贈していただきました。

令和３年度　事業報告

事業所名	石和授産園、石和授産園分場とろっと
項　　目	基本的な取り組み等
事　　業	生活介護　定員20名（本園14名、分場6名） ★【利用人数等】◆利用登録者R3年4月18名→Ｒ4年3月末17名。利用者1名が持病のためお亡くなりになりました。　◆延べ利用人数3,777人（1日平均12.8人）　◆区分別区分3（1日平均1.6人）　区分4（1日平均2.7人）　区分5（1日平均6.2人）区分6（1日平均2.3人）　◆「強度行動障害」該当者　延べ利用人数2,386人（1日平均8.1人、63.2%） ★【職員配置】管理者1名、サービス管理責任者1名、生活支援員等9.5名。
人 権 の 尊 重	① 支援活動において、利用者さんの人権侵害に当たる行為をしません。 ★職員会議等で人権侵害に当たる行為を把握し絶対に人権侵害に当たる行為を行わない様徹底しました。 ★ご家族様より2件の苦情があり、法人と連携しながら誠実に対応しました。 ② 侵害行為があった場合は、職員全員で支援方法の見直しを行います。 ★毎月の職員会議に於いて侵害行為について検証しています。令和３年度については人権侵害に当る行為は無かったが、今後も引き続き検証して行きます。 ③ 人権侵害に当たる行為の明確化をはかり、職員全員に周知し現在の支援に侵害に当たる行為がないか、洗い出します。 ★職員全員に周知し、毎月の職員会議の際に侵害に当る行為が無いか、洗い出しを行ないました。 ④ 職員各自の倫理向上をはかります（定期的に学習会を実施します）。 ★職員協議会、管理者協議会主催の法人研修会に参加して職員各自の倫理向上に努めました。 ⑤ 利用者さんの意思、選択などを尊重します。 ★常にメンバーさんを第一に考え意思、選択を尊重し支援に取り組みました。 ⑥ 職員の人権を尊重します。 ★日々働きやすい環境になる様心掛け、職員の人権を尊重する職場作りに努力しました。
障害者への合理的配慮	① TEACCHプログラムに準じた支援を行います。 ★個々の職員がしっかり学んで理解しており概ね達成する事が出来ましたが、今後も継続して学んで行きます。 ② 利用者さんに合う作業用治具の作成など変化に応じて作業し易い環境を提供します。また、生活空間について利用者さんの特徴に応じた生活空間を提供していきます。 ★旧棟の壁、床のリフォームが行われ、明るく作業し易い環境が整えられました。今後もメンバーさんの特徴に応じた生活空間提供が出来るよう努力しています。 ③ 新しい支援方法について常に情報収集し、漫然とした支援にならないよう創意工夫をしていきます。 ★サビ管に情報収集を依頼し、職員会議の折に情報の提供をお願いし協議しています。
適 切 な 労 務 管 理	① 就業規則を遵守します。 ★就業時間内に終了出来る様職員間で協力しながら取り組みました。有給休暇5日以上取得も全員達成出来ました。 ② 職員が働きやすい環境になるよう、休暇の取り方など調整を図ります。 ★常に職員が働きやすい環境になるように考え、改革出来る事は改め積極的に取り組みました。休暇の取り方も他の職員と極力一緒ならないよう調整しています。 ③ 不適切行為をする職員に対しては、都度指導を行います。 ★不適切と思われる行為をする職員はいませんでしたが、支援方法については常に指導しています。 ④ 年2回は面談を実施し、職員の希望を聴き、労務管理に反映します。 ★年2回の面談は出来なかったが、職員がオープンに話せる環境作りが出来ている為、相談事、悩み事を遠慮なく話し掛けてくれました。 ⑤ 職員が管理者に話がしやすい人間関係作りを行います。 ★昨年同様職員が遠慮なくオープンに話せる環境作りは達成出来ました。
人 材 育 成	① 職員各自の個性を把握し、プラスをさらにプラスに、マイナスをプラスになるよう、サービス管理責任者と相談しながら助言、指導を行います。 ★職員の得意な事をメンバーさんへの療法やリラクゼーションに活かし、苦手な事は他の職員でフォロー出来る様な体制を整えています。 ② 定期的に新しい情報や必要な知識を習得出来るよう、勉強会を実施します。 ★職員会議の折、情報や必要な知識を提示し勉強会を実施しました。 ③ 外部研修の情報を収集し、積極的に参加するよう促しを行います。 ★新型コロナ感染防止の為、主にリモートでの研修情報を収集し、参加する職員を選択し積極的に研修に参加しました。参加した研修は高齢知的障害者の虐待防止・合理的配慮研修、意思決定支援研修、摂食嚥下障害研修、強度行動障害支援者養成研修、相談支援初任者研修、サービス管理責任者基礎研修、記録の書き方研修などでした。 ④ 各自が外部研修に参加したい場合は、費用を一部補助します（研修報告書を提出させます）。 ★費用は全額補助しました。研修報告書は都度提出して頂き、職員会議の折に発表してもらいました。 ⑤ 面談の機会に、職員各自がどのようになりたいかなど把握し、話し合いを行い、必要時軌道修正、助言など行います。 ★今年度は面談の機会を設ける事が出来ず必要時に助言などを行いました。

地域へ開かれた施設づくり	① 地域行事やイベント、バザー等に積極的に参加して行きます。 ★新型コロナ感染防止の為、参加できるイベント等減りましたが障害者文化展、人ねっこアート展、赤い羽根共同募金活動には参加することが出来ました。 ② 地域との交流や連携を深められるようなイベントの開催を企画、実施していきます。 ★企画計画はあったが、そのうち多くは新型コロナ感染防止の為に実施する事が出来なかった。わかば保育園クリスマス会バザーには職員のみで参加しました。 ③ 市町村役場福祉課や各社会福祉協議会、また圏域事業所連絡会への参加等、多様な団体と連携していきます。 ★峡東地区福祉部会の参加など、出来る限り多様な団体と連携して行くよう取り組みました。
リスクマネジメントの推進	① 以下の3つのリスクについて、洗い出し、各対応策を検討し実施する。 1. 支援におけるリスク 利用者さんの怪我、利用者さんの他害行為による怪我、突破的な体調不良、行方不明、送迎中の事故 ★このような事故はありませんでした。 2.自然災害のリスク 地震、水害（3m浸水地域となっている）、自然災害で園に残らなければならないリスク ★このような災害はありませんでした。避難訓練を実施しました。 3.感染症のリスク ★新型コロナ感染防止の為、車内、室内のアルコール消毒の徹底、1日3回の体温測定、うがい手洗いの徹底などに取り組みました。
事 業 運 営	【本場】 ① 現在実施している事業の見直しを行い、利用者さんの特性に合う物に必要時変更していきます（音楽療法　園芸療法　運動療法）。 ★音楽療法、園芸療法は、定期的に実施しました。運動療法については、朝9時30分より園周辺でウォーキングを毎日行っています。（雨天中止） ② 新たな生産品の開発や、商品化の検討を行います。 ★今年度は、新たな生産品の開発、商品化は出来なかったが、今後も継続して検討して行きます。 ③ 現在取引先のある事業所とは、安定した取引を維持します。 ★取引先と随時連絡をとりながら、安定した取引が出来ました。 【分場】 ① 利用者さんに応じた活動スペースの有効活用、適切な職員配置を心がけ実施します。 ★メンバーさん同士の相性などを考えながら、随時スペースの有効活用を行いました。 ② 療法や作業内容の見直しを随時行いながら、柔軟に対応していきます。 ★メンバーさんに合った作業内容を提示し柔軟に対応する事が出来ました。 【共通】 ① 特別支援学校等からの実習受け入れを積極的に行います。 ★新型コロナ感染拡大の時期ではありましたが、細心の注意を払い、かえで支援学校、甲府支援学校の実習生を受け入れました。
年間計画	① 研修 法人研修を年2回（R3.9，R4.2を予定）、事業所内研修を年３回程度を予定し、実施していきます。 ★職員協議会主催、管理者協議会主催の法人研修会をリモートにて参加しました。事業所内研修は実施出来ませんでした。 ② 行事 【法人】ぶどうの里夏まつり（R3.8）・新年会（R4.1）への参加。 ★新型コロナ感染防止の為中止しました。 【事業所】春の外出（R3.4）・夏の外出（R3.7）・秋の旅行（R3.11）を実施予定。 ★新型コロナ感染防止の為、秋の旅行は中止しましたが、春の外出、夏の外出については県内の公園に弁当持参で出掛ける事が出来ました。 【その他事業所内イベント】園内縁日・クリスマス会・ハロウィンパーティー等を実施します。 ★事業所内イベント等は新型コロナ感染防止に細心の注意を払いながら、実施する事が出来ました。 ③ 地域行事（イベント）への参加及び出店（予定）。 【本場】ハナミズキ祭・（4月）、障害者スポーツ大会（5月）、わかば保育園夏祭り・（7月）、福祉村まつり、勝沼ぶどう祭り、ＪＡ祭り（10月）、フェスタ寿、山梨授産園合同バザー、石和健康福祉祭り（11月）、わかば保育園クリスマス会（12月）他。 ★わかば保育園クリスマス会には、職員1人で出店、他のイベントは新型コロナ感染防止の為全て参加を中止しました。 【分場】障害者スポーツ大会・メーデー出店（5月）、白樺園夏祭り(8月)、カトリック教会バザー（11月） ※コロナ禍の中実施出来るか、 状況を見極めながら判断していきます。 ★新型コロナ感染防止の為参加を中止しました。

令和３年度　事業報告

事業所名	山梨授産園
項　　目	基本的な取り組み等
事　　業	生活介護　定員（20名） ★【利用人数等】◆利用登録者R3年4月17名→Ｒ4年3月末16名（新型コロナ感染防止のため利用自粛中の方2名。今年度も利用に繋がりませんでした。）◆延べ利用人数2,890人（1日平均10.2人）　◆区分別　区分3（1日平均2.1人）　区分4（1日平均1.8人）　区分5（1日平5.5人）区分6（1日平均0.9人）　◆「強度行動障害」該当者　延べ利用人数1,273人（1日平均4.5人、44%） ★【職員配置】管理者1名、サービス管理責任者1名、生活支援員等7.1名。
人 権 の 尊 重	① 万人が等しく平等な権利があることと権利を侵さないことを常に意識し、利用者の思いを確認し豊かな選択や決定がされる支援をします。 ★研修で権利擁護について再確認し、利用者の思いを汲み取り意思の決定に寄り添う支援を心掛けました。 ② 法人と連携し、安全あんしん委員会を充実させ各事業所の情報を共有し、職員が意識を高め支援の向上に努めます。 ★安全あんしん委員会を通じ、法人との連携を図り、他事業所との情報共有を行い職員の意識向上に務めました。
障害者への合理的配慮	① 「どのような支援があれば何ができるか」に焦点をあて利用者の可能性を広げる配慮をします。 ② 常に利用者や障害特性に関心を持ち、良い支援の実現を積極的に推進します。 ★写真や絵カードなどを使った視覚的な支援など、利用者個々に合わせた合理的配慮に努めました。 ③ 利用者の将来を意識し過ごしやすい環境を作るため、バリアフリー化を推進し障壁のない施設設備等を精査し新築、移転が実現するよう構築を進めます。 ★移転先の土地取得計画が思うように遂行していません。
適 切 な 労 務 管 理	① 就業規則に基づき、業務の効率化及び適正化を推し進めます。 ★年度途中での退職者はありませんでした。配置替えにより業務の変更がありましたが協力しあうことが出来ました。 ② 職員が「気づき」や意見が気軽に発言出来る職場環境作りを今以上に進めます。 ★気軽に発言できる環境ではありましたが、行き過ぎる発言もあり、良い環境作りに欠けるところがありました。 ③ コミュニケーションをしっかり取り、「公平性」「透明性」「納得性」のある実務管理をします。 ★職員間の温度差があり、協調性に欠ける部分がありました。
人 材 育 成	① 利用者の求めに適切に応えられる職員を育成するために「想像力」「創造力」を磨く指導育成を行います。 ★リーダーを中心に職員育成に努めました。 ② 年間の職員研修を計画し初任者、中堅等に確実に実施し、又外部研修を受講しやすい業務勤務体制を整えます。 ★法人内の経験別研修は新型コロナ感染防止のため集まることが難しく開催ができませんでした。外部研修も人数制限があり受講できないことが多くありました。参加が出来たものは強度行動障害支援者養成研修、メンタルヘルス研修、サービス管理責任者基礎研修、相談支援初任者研修等でした。また1名が食品衛生責任者の資格を取得しました。 ③ 職員に何を期待するのかを明らかにし、職員の成長の道標になれる指針を構築します。
地域へ開かれた施設づくり	① 現在も参加している社会福祉協議会や圏域事業所連絡会を継続し、多様な団体と連携し充実を図ります。 ★新型コロナ感染防止により、開催回数の減少や、オンラインでの開催が多く連携に掛ける部分がありました。 ② 地域との交流をより充実させ、イベントなどの参加や企画を実施していきます。 ★イベントの開催が少なく交流の機会が少なかったです。 ③ 定期的にバザーなどを企画し、開かれた事業所と地域に周知してもらい交流や連携を深めていきます。 ★新型コロナ感染防止によりバザーの開催出来ませんでした。地域のゴミ拾いを自主的に行いました。
リスクマネジメントの推進	① 法人と連携しながら，素早い苦情対応を実施します。 ★苦情はありませんでしたが解決が必要な出来事があり、安全あんしん委員会を中心にご家族や法人との連携を図り、早期解決に努めました。 ② 消防署、警察署、市と連携し防犯、防災マニュアルを見直し、地域の実情に即した体制作りを構築します。 ③ 新型コロナ感染が蔓延する中、継続して最重要課題として、利用者と職員の日常的な感染予防対策と健康観察を日課に定着させ、早期発見に繋げる感染症対策を実施します。 ★健康管理の徹底のため1日2回の検温を実施しました。また、消毒業務のマニュアルを作成し実施しました。 ④ 職員に対して、ハラスメント防止研修を通して常に意識できる環境を作ります ★法人が第三者委員に委託している「心の健康相談」について、安全あんしん委員を中心に年数回利用の呼びかけを行いました。

事 業 運 営 年 間 計 画	①山梨授産園の新築・移転計画に基づき、その日程に従って利用者の増員を図り安定した運営にします。 ★新築、移転の計画が進まず、増員もありませんでした。 ②研修・・・法人研修を年2回(R3.9,R4.2予定)。事業所内研修及び経験別職員研修を年に4～5回程度予定し、実施する。 ★法人研修参加はリモートで年2回実施しました。経験別研修は新型コロナ感染拡大の為集まっての研修が難しく実施できませんでした。 ③行事・・・法人=ぶどうの里夏祭り(R3.8)、 新年会(R4.1)への参加。事業所=春、夏、秋の外出　お花見会、園内縁日、クリスマス会、節分 ★法人の行事は新型コロナ感染防止により中止でした。事業所の行事は感染症対策をとりながら実施しました。 ④地域イベント・・・障害者スポーツ大会、交流文化祭、山梨社協スポーツ大会、織のなかま展、人ねっこアート展、いちやま出店、ぶどう祭り、山梨バザー、生涯学習フェスティバル、 ※コロナ感染状況を確認しながら、本部に確認を取りながら実行の判断をする。 ★山梨市社協スポーツ大会、人ねっこアート展に参加しました。それ以外のイベントは新型コロナ感染防止により中止でした。

令和３年度　事業報告

事業所名	塩山授産園
項　　目	基本的な取り組み等
事　　業	就労継続支援Ｂ型　（定員20名） ★【利用人数等】◆利用登録者R3年4月17名→Ｒ4年3月末18名　◆延べ利用人数3,417人（1日平均13.8人）　◆工賃　時給平均275.8円　月額平均15,038円 ★【職員配置】管理者・サービス管理責任者1名（兼務）、職業指導員等4名。
人 権 の 尊 重	① 利用者の人格と人権を尊重した支援サービスを推進するために、外部研修に参加し、虐待等に対する意識をさらに深め、取り組みを強化します。また、定期的に虐待防止研修を開催し、虐待防止の徹底を図ります。 ★新型コロナ感染防止のために、外部研修が中止になり参加する事ができなかったので事業所内で研修を行いました。
障害者への合理的配慮	① さまざまな障がいを有する方や高齢となった方など、多様化する利用者の状況に対応が遅れないように、諸会議等及び利用者情報等資料で障がい特性、行動特徴を確認、理解して支援します。 ② 「気づく」という視点を養うために、利用者や環境に何らかの変化（気づき）があれば、情報共有し、早めに対応することでリスクの軽減に努め、安全、安心な生活を提供します。 ★関係機関と連携をして状況変化に対応した支援ができました。「気づき」があれば終礼等の時間を使って職員間で共有しリスク軽減ができました。
適 切 な 労 務 管 理	① 職場全体でワークライフバランスを意識し、働き方改革に係る労働関係法に合わせて、 業務の見直しや効率化を図り、時間外労働の削減と、計画的な有給休暇５日以上の取得を促進します。 また、労務管理を徹底しながら、働きやすい職場づくりを目指し、メンタルヘルス対策に繋げていきます。 ★有給休暇５日取得は達成できました。受注先からの納期が同時期に重なってしまった為に時間外労働は増えてしまいました。
人 材 育 成	① 利用者支援の基礎的な力を向上させるため、上位者から下位者に丁寧な0JTを行います。また、職員の意見や報告が業務に反映されるよう、支援業務に関しては細かな点も変更します。 ② 専門職としての各人のスキル向上と育成に努めます。 ★0JTを行いながら、職員からの意見も取り入れて支援や業務の向上を図りました。また、外部研修は相談支援初任者研修、サービス管理責任者（基礎・更新）研修に参加しました。
地域へ開かれた施設づくり	① 地域資源を活用し、利用者と地域住民との交流を図ります。地域の行事に参加し、地域住民との交流・親睦を深め情報交換を行い、地域に根ざした親しまれる施設づくりを目指します。 ★地域イベントや交流は新型コロナ感染防止のために中止等で参加する事が出来ませんでした。
リスクマネジメントの推進	① 利用者の異常の早期発見に努め、必要時は感染対策マニュアルに沿った対応を行い感染拡大防止に努めます。 ② 自力避難困難な方も多く利用されていることから、利用者の安全を確保するため、地域特性に応じ常に各種災害の防止に努め、災害や火災を想定し、年2回総合避難訓練を行い、地震、火災、風水害を想定した「災害マニュアル」を活用し、今後、火災による避難訓練ばかりではなく、これらマニュアルを活用した訓練等を実施します。 ★年2回の避難訓練を行いました。新型コロナ感染症対策を徹底することで感染防止に努め、結果として感染者は0人でした。
事 業 運 営 年 間 計 画	①研修・・・法人研修・令和3年9月.令和4年2月実施予定。事業所内研修・年間3回程度の実施予定 ★法人研修2回に参加しました。事業所内研修は職員会議等で実施しました。 ②行事・・・法人行事・ぶどうの里夏祭り（8月）、新年会（令和4年1月）。　事業所行事・外食会（令和3年7月・令和4年2月）、秋の旅行（11月）の実施予定 ★法人行事は新型コロナ感染防止のため中止でした。事業所行事である2回の外食会と新年会を実施しました。秋の旅行は中止しました。 ③地域イベント・・・甲州市およっちょい祭り、ぶどう祭り（10月）、甲州福祉祭り（11月）の出店予定（行事・イベントについては、状況を判断し実施する予定。） ★新型コロナ感染防止のため中止になるものが多く参加できませんでした。

令和３年度　事業報告

事業所名	あくしゅ
項　　目	基本的な取り組み等
事　　業	放課後等デイサービス　定員10名 ★【利用人数等】◆利用登録者　R3年4月16名→Ｒ4年3月末16名　◆延べ利用人数2,766人（1日平均9.2人）◆「個別サポート」該当者4名、「強度行動障害」該当者1名 ★【職員配置】管理者1名（兼務）、児童発達支援管理責任者1名、児童指導員・保育士3.7名。 ①月の利用者数の平均を二桁を目指し、安定した事業運営を行っていきます。 ★昨年度の平均を上回る事は出来ました。6月7月は平均二桁を達成出来ましたが、他の月は二桁に届きませんでした。
人 権 の 尊 重	① 利用児の気持ちを大切にしていきます。 ★日々の活動を通して利用児の気持ちを聞き取りながら支援を行いました。 ② 利用児同士の意見・気持ちの食い違いは職員が間に入り、両者が納得し合える支援をしていきます。 ★利用児同士の意見等の食い違いなどが生じた際に職員が間に入り、すぐに解決させてしまうのではなく、お互いの気持ちを相手に伝えるようサポートし、両者で話し合いをしてもらいました。 ③ 時と場合により気持ちの尊重が叶えない状況が起きた際には、叶わない理由を納得して頂けるよう支援していきます。 ★利用児同士で尊重が叶えない状況が起きた際は、利用児に丁寧に説明をし、納得をして頂けるような声掛けに留意しました。 ④ 利用児に理解されるような支援に努めていきます。 ★利用児にわかりやすい写真カードを用いたり、聞き取りやすいような声掛けを行ったりして、理解しやすい支援に努めました。
障害者への合理的配慮	① アセスメント、モニタリングを行う際、支援向上の為、可能な限り複数の職員で行い、利用児・保護者の声を聞き、個別支援計画を作成し、一人一人に合った支援をしていきます。 ★まだ新型コロナ感染防止が落ち着かない中なので、事業所内でのアセスメントや、家庭訪問などの実施はご家庭の希望に沿って行いました。密を避ける観点から面談を行う場合は必要最小限の人数で感染対策を実施しながらの面談を行いました。利用児にあった支援を行いました。 ② 利用児が安全に活動しやすい環境づくりを行っていきます。 ★利用児が成長していく上で必要で軽度な危険物、危険な事を排除し過ぎず、児童の危険察知能力や、児童同士の関係の意識を高められるよう環境を配慮しました。 ③ 個々の利用児の成長につながる支援方法を工夫していきます。 ★様々な活動を通して、言語能力、身体能力、生活能力の向上につながるよう支援を工夫をしました。
適 切 な 労 務 管 理	① 就業規則に則った業務に勤めます。 ★職員全員が年間有給休暇を5日以上取得することができました。 ★新型コロナ感染防止に関する緊急対応や休日の業務の休憩など、就業規則に則った勤務体制作りが困難になることがありました。 ② ハラスメントを生じさせず職員がストレスを感じず、職員の個性が出せる環境作りを行っていきます。 ★職員の皆さんからは働く中でのストレスを感じるような言動は聞いたり感じたりする事はありませんでした。しかし、個々の職員が考え方や価値観が違う中で全くストレスを感じずに働くことが出来た、と言うのは難しいかも知れません。全体を通じては他者を思いやった行動が取れていました。 ③ 職員が発言しやすい人間関係を築いていきます。 ★年齢、立場、個性等が違う中で、出来る事をしていました。
人 材 育 成	① 法人の方針・法人職員の在り方を職員一人一人が理解し、業務に励みます。 ★職員一人一人が自身の在り方を意識しながら業務に励んでいました。 ② 職員の支援力の向上の為、法人内研修や外部研修に積極的に参加できるようにしていきます。 ★法人内研修・児童部研修には職員全員が参加でき、個々の支援技術の向上に努めました。 ★新人職員は峡東圏域の新人研修会にオンラインで参加しました。 ★基本的に外部研修は各職員の自主性に任せました。勤務体制上から、外部研修への参加は難しかったですが、サービス管理責任者更新研修、リタリコの事業所向け研修、安全運転管理講習に参加しました。

地域へ開かれた施設づくり	① 地域行事に積極的に参加していきます。 ★参加出来る地域の行事は少なく、参加する事が出来ませんでした。 ② 施設周辺の地域住民の方々との挨拶、会話を通じて笑顔になれる関係を築いていきます。 ★職員の出退勤時や、日中活動での近隣ウォーキングの際に住民の方と挨拶を交わす事が出来ました。 ③ 自治会を通して法人の機関誌等の配布をして頂き、地域からの理解を頂けるよう努めます。 ★自治会の回覧板を通じて事業所の機関誌を配布して頂きました。
リスクマネジメントの推進	① 避難訓練を最低、年２回行っていきます。 ★年２回、避難訓練を実施しました。児童達も真剣に取り組んでいました。 ② 職員からの気づき報告書を分析し、事故を未然に防げるよう職員で共通認識をしていきます。 ★気づき報告書を職員で共有をしてきましたが、報告の時期や対応策の検討・共有など充分とは言えませんでした。 ③ 虐待防止や権利擁護の研修に積極的に参加できるように勤務体制に配慮します。 ★外部研修には参加する事が出来ませんでした。法人内研修で触れた程度の研修になりました。 ④ 法人本部と連携しながら、苦情解決体制を整えていきます。 ★保護者より職員に対して一件の苦情を頂きました。理事長、総合施設長にアドバイスを頂きながら苦情解決に努め、職員間で共有し再発防止に努めました。 ⑤ 感染症予防に充分留意し、感染対策を行っていきます。 ★出来る限りの感染対策を講じてきました。 ★利用児童や家族、同級生などがPCR検査の対象となるケースはありましたが陽性判定には至りませんでした。
事 業 運 営 年 間 計 画	① 法人内の他の放課後等デイサービス事業所との連携・交流を図ります。 ★新型コロナ感染対策の観点からも大人数での交流はしませんでしたが、利用人数が少ない日に法人内のみなてらすの利用児と交流をして楽しむ事が出来ました。 ② 教育関係職員、計画相談支援員の方々との良好な関係作りに努めます。 ★学校の先生とは送迎時に話しをしました。計画相談支援員とは直接顔を合わせての打ち合わせは少なかったですが、電話でやり取りを行うなど関係作りに努めました。 ③ 甲府市自立支援協議会との協力、甲府市地域児童通所事業所連絡会への参加等を通じて、他事業所との横のつながりを強固なものになるよう努めます。 ★新型コロナ感染拡大の中で直接顔を合わせての会議はほとんど出来ず、オンライン会議で実施されました。 ④ 新規利用児の獲得に向けた施設紹介等の取り組みをパンフレット、インスタグラムなどを通じて積極的に行います。 ★パンフレットの配布は事業所に見学で来所したご家庭のみとなってしまいました。インスタグラムは投稿頻度を増やして発信しました。 ⑤ 研修…法人研修年２回、事業所内研修年３回を予定し、実施していきます。 ★法人研修は職員協議会主催の研修１回に参加、事業所内研修は児童部合同研修会として３回実施しました。 ⑥ 行事…季節に応じた行事を行います。 ★新型コロナ感染対策に留意しながら、季節に応じた活動を事業所内での活動を中心に行いました。 ★アート塾や音楽塾、公園での活動などは新型コロナ感染拡大状況に合わせて自粛することがありました。

令和３年度　事業報告

事業所名	みなてらす
項　　目	基本的な取り組み等
事　　業	放課後等デイサービス　定員10名 ★【利用人数等】◆利用登録者　R3年4月20名→Ｒ4年3月末25名　◆延べ利用人数2,160人（1日平均7.9人）◆「個別サポート」該当者3名 ★【職員配置】管理者・児童発達支援管理責任者（兼務）1名、児童指導員・保育士3.4名。
人 権 の 尊 重	① 法人の経営方針“「他の者との平等を基礎とした」諸権利の実現”のもと、利用児に対する権利擁護や人権への職員の意識の向上を図っていきます。 ★利用児の権利擁護や人権を尊重し、合理的配慮に努めながら支援を行いました。 ② 虐待や身体的拘束・行動制限等に繋がらないように支援していきます。 ★どのような行為が虐待や身体拘束、行動制限になってしまうかを職員間で周知・学習・共通理解を図る事で防止に努めました。 ③ 利用児や保護者に理解されるような支援に努めていきます。 ★保護者とタイムリーに情報共有を行なう事で、支援について理解して頂けるように努めました。
障害者への合理的配慮	① 事業所内研修等で「障害者差別解消法」を徹底して学び合い、その意図を十分に理解し支援に生かしていきます。 ★研修としての実施には至りませんでしたが、日々の振り返りの中で、職員間で理解を深め、意見交換などを行いながら支援に生かせるように努めました。 ② 一人一人に合わせた支援を行っていくとともに意思決定が可能となるように配慮していきます。 ★日々の活動の中で、一人一人に合わせた個別のプログラムを提供し、自己決定できる機会も設けながら支援を行いました。 ③『個別支援計画』に基づき、ＴＥＡＣＣＨプログラム・構造化・ＳＳＴ等様々な指導方法を用いて支援していきます。 ★個別支援計画に基づき、PDCAサイクルを実践し、利用生徒一人一人に合わせた療育活動・充実した支援の提供に努めました。 ④ 施設整備や備品の見直しを行い、利用児が活動しやすい環境を整えていきます。 ★利用児が活動しやすいように環境整備を行い、スペースの有効活用に努めました。（テラスに休憩スペース用のベンチの設置、相談室の活用等）
適 切 な 労 務 管 理	① 就業規則に即した業務の効率化及び適正化を推し進めていきながら、働きやすい環境作りに努めていきます。 ★職員全員が年間有給5日以上取得する事ができる等適宜に休暇取得が行われました。 ★新型コロナ感染症に関わる、突発的な利用への対応や休日利用時の休憩時間などについて就業規則に即した勤務体制作りが困難になることがありました。職員各々の状況にできる限り配慮し、働きやすい環境作りに努めました。 ② 計画的な業務遂行と外部研修に参加しやすい勤務体制を整えていきます。 ★職員間で業務分担をしながら、計画的に業務を行う事ができました。外部研修には職員からの希望があればできる限り参加できるような職員体制を整えるように努めました。 ③ 「気づき」や意見等、職員が遠慮なく発言でき、活動しやすい職場作りを目指していきます。 ★業務開始前のミーティングで当日の打ち合わせや、前日の振り返りを行う事で、職員が日々の気づきを発言し、共有し合う事ができました。また、専用のノートにミーティングの内容を記録する事で、他事業所との兼務職員や休んだ職員が共有しやすいように努めました。
人 材 育 成	① 法人の経営方針や職員倫理基準について、職員の深化を図っていきます。 ★法人の経営方針や職員倫理基準については、児童部研修会で周知・共通確認・共通理解を図る事ができました。 ② 関係法令の周知と理解に努め、法令遵守（コンプライアンス）の意識を高めていきます。 ★研修等を通して、職員各々が関係法令についての理解を深め、法令遵守の意識を持ちながら支援に当たるように努めました。 ③ 資質向上と高いモラルの形成のため、法人内研修の充実や外部研修に積極的に参加できるようにしていきます。 ★法人内研修については、日程を合わせる事が難しく参加する事ができませんでした。 ★児童部研修については、職員全員が参加する事ができました。職員から研修で取り上げて欲しい内容についての意見をもらう事で、意欲的に参加し、個々の支援技術の向上やハラスメントについての学びを深める事もできました。 ★外部研修については、峡東圏域の新人研修会、自立支援協議会の研修会、発達障害者就労支援研修会、峡東圏域の放課後等デイサービス職員向け研修会、リタリコの事業所向け研修会等にオンラインで参加しました。職員一人が最低１回以上の研修会に参加しました。 ★対象職員は、児童発達管理責任者（更新・実践）研修に参加しました。 ④ 法人及び、笛吹センター内他事業所と連携し、職員交流を通して職員全体の質的向上を図っていきます。 ★新型コロナ感染防止のため、笛吹センター内他事業所と積極的な関わりを持つ機会は少なかったですが、就労移行事業所の見学や体験や、夏祭りや外出等のイベント時に地域療育コーディネーターや相談支援専門員にお手伝いをお願いする事等で連携を図る事ができました。 ★日々のミーティングの中で、利用児の障害特性や支援方法の共有等を行いながら、地域療育コーディネーターや相談支援専門員からの意見やアドバイスなどをもらう事で職員交流を図りながら、職員全体の質的向上に努めました。

地域へ開かれた施設づくり	① 地域の行事やイベント、バザー等に積極的に参加していきます。 ★新型コロナ感染防止の為、限られたイベントのみに参加しました。 ② 地域との交流や連携を深められるようなイベントの開催を企画、実施していきます。 ★新型コロナ感染防止の為、地域との交流を深められるようなイベントの企画・実施は行いませんでした。 ③ 自治会を通して法人の機関紙等の回覧、配布をして頂き、地域からの理解・周知をして頂けるように努めていきます。 ★地域への機関紙等の回覧・配布はまだ行なう事ができていません。今後、自治会と相談しながら検討していきます。 ④ 市町村役場福祉課や各社会福祉協議会、圏域事業所連絡会への参加等、多様な団体と連携していきます。 ★主に児発管が笛吹市自立支援協議会児童部会、峡東圏域サービス事業所連絡会児童部門へ参加し、各事業所と連携・情報共有ができました。
リスクマネジメントの推進	① 保護者による事業所評価等により、定期的に業務内容を振り返り改善していきます。 ② 上記評価や自己評価を法人ホームページ等に公表し、広くご意見をいただけるようにしていきます。 ★保護者による事業所評価アンケートは毎年実施し、法人ホームページに公表しています。頂いたご意見を参考に、定期的に業務内容の振り返りを行ない、日々の支援に反映していけるように努めています。 ③ 法人本部と連携しながら、虐待防止や苦情解決体制を整えていきます。 ★適宜、関係機関や総合施設長と連携を図りながら対応するように努めました。 ④ 防災・防犯マニュアルに基づいて、避難訓練を定期的に実施し、体制作りや対策を講じていきます。 ★９月に３回に分けて避難訓練を実施しました（火災・地震想定） ★避難場所まで実際に利用児と歩いて向かい、所要時間や危険個所等の確認も行いました。 ⑤ 安全あんしん委員会を通じて、利用児の健康管理や感染症対策を行っていきます。 ★季節に応じて食中毒や熱中症等について、また、新型コロナ感染症の感染予防対策について利用児が学ぶ機会を設けました。 ★新型コロナ感染症の感染予防対策をできる限り講じました。（検温・消毒・換気・手洗い・マスク着用、風邪予防を含めての緑茶を定期的に提供する等） ★安全あんしん委員を中心に発熱者が出た際の対応をマニュアル化しました。 ★利用児で新型コロナ陽性者が発生した為、４日間の閉所措置を講じました。その際、毎日利用児の体調管理の連絡確認を行い、希望者のPCR検査の依頼、職員の抗原検査の実施、室内・車内の消毒を徹底して行いました。保護者との情報共有・迅速な情報提供に努めました。
事 業 運 営	① 療育活動や支援体制の見直しを図るとともに、活動スペースを有効に活用にしていきます。 ★新型コロナ感染防止の為、密にならないように少人数での活動を行ったり、相談室や中庭、公園等も活動スペースとして有効に活用しました。 ② 新規利用児の獲得に向け施設紹介等の取り組みをパンフレット・インスタグラム等を通じて積極的に行っていきます。 ★各市担当課、基幹相談機関、計画相談事業所にパンフレットをお渡ししたり、インスタグラムの更新頻度を増やすなどして新規利用児の獲得に努めました。 ③ 法人と連携しながら療育活動に必要な教材・機材及び備品等を検討し揃えていきます。 ★利用児増加に伴い、車両を一台増やして頂き、送迎等の際密にならないように留意しました。 ★利用児が短時間で、検温をしやすいようにサーモマネジャー（非接触式電子温度計）を購入・設置して頂き、有効活用しました。 ④ 法人内の他の放課後等デイサービス事業所との連携・交流を図り、協働していきます。 ★当事業所で開催した「夏祭り」に法人内のあくしゅの利用者さんを招待したり、あくしゅで一緒に室内ゲームを楽しんだりと交流を図る事が出来ました。 ★創作活動のコンクール活動を法人内の事業所に呼びかけて投票への協力を得ました。 ⑤ 特別支援学校や地域の学校と密に連携していけるような態勢作りに努めていきます。 ★送迎時等を利用し、各学校と連絡をとるように心がけましたが、新型コロナ感染防止で送迎方法が変更になる事もあり、十分な連携が図れない事もありました。 ★送迎を利用しない学校の生徒さんについては、気になる事がある際に学校へ連絡させてもらい情報共有できるように努めました。 ⑥ 基幹相談支援機関や相談支援事業所と連携・情報共有していきながら、利用児個々のニーズに合わせた支援を行っていきます。 ★新型コロナ感染防止で電話でのモニタリングやオンラインでの会議開催が主でしたが、関係者会議等への参加を通して、各関係機関と連携・情報共有をしながら、個々のニーズに合わせた支援の方向性の統一や情報交換を行うように努めました。 ⑦ 笛吹センター内の他の事業所職員との協働を通して、地域に開かれた事業所を目指していきます。 ★新型コロナ感染防止で限られた中での活動となりましたが、みなてらすのイベント等にご協力して頂く事で、コミュニケーションを図りながら協働する事ができました。
年 間 計 画	① 研修 ・法人研修…年間２回 ★職員協議会主催の研修が１回（１１月）開催され参加しました。 ・児童部研修…年間３回(４か月に１回）を予定し、実施していきます。 ★児童部研修会を３回（６月・１０月・２月）開催しました。１０月の研修会はＧＨと合同で開催し、ハラスメントについて第三者委員の村山様に講師を依頼しました。 ・職員の交換研修…他事業所との研修交流を企画・実施していきます。 ★あくしゅ職員との交換研修を行いました。 ★交流研修ではありませんが、当事業所へのヘルプ要請を行うと共に他事業所へのヘルプに職員を派遣する事で職員間の交流を深めました。 ② 行事（イベント） ・保護者連携行事・卒業生を交えた行事…年３回程度の実施を検討していきます。 ・季節に応じた行事を実施していきます。 ・地域の行事(イベント)に参加し、社会参加の機会を提供していけるように検討していきます。 ★新型コロナ感染拡大の為、保護者・卒業生を交えてのイベントの開催は見合わせましたが、みなてらす卒業式は感染対策を講じた上で、広い会場を確保し卒業生保護者のみ（希望者）を招待しました。 ★新型コロナ感染対策を講じた上で、季節の行事や外出などを行いました。（夏祭り、ハロウィンパーティー、クリスマス会、卒業式等） ★福祉アート展、チャレンジドショップ、人ねっこアート展等のイベントに応募・参加・見学等を行い、社会参加の機会を可能な限り設けました。

令和３年度　事業報告

事業所名	山崎荘・短期入所サクラダ
項　　目	基本的な取り組み等
事　　業	① 共同生活援助（グループホーム）　定員22名 ② 単独型短期入所　定員2名 ★【利用人数等】　◆利用登録者（①のみ）R3年4月19名→Ｒ4年3月末20名　◆延べ利用人数（①②合計）6,918人（1日平均19.0人）　◆区分別（①②合計）　区分なし（1日平均6.9人）　区分1（1日平均0人）　区分2（1日平均4.5人）　区分3（1日平均4.8人）　区分4（1日平均1.7人）　区分5（1日平均1人）　区分6（1日平均0人） ◆平均支援区分（①②合計）1.92 ★【職員配置①②号計】管理者1名（兼務）、サービス管理責任者1名（兼務）、世話人・生活支援員７.2名。 ③ 緊急一時宿泊施設ライフ荘　定員3名 ★ライフ荘 延べ利用者数375人（1日平均 1.0人）
人 権 の 尊 重	① 利用者が自分らしく生きるための支援を中心に、一人一人に向き合いながら支援します。 ② 「支援とは権利を侵しかねない存在」との自覚を持ち、支援していきます。 ★利用者が３年後、５年後にどのような生活や生き方をしたいのか再確認し、その希望に沿うために必要な支援方法の検討を他機関に協力していただき、実現のために様々なプランを提案しました。
障害者への合理的配慮	① 居住の場として、利用者個々が安心して生活できる環境を用意できるよう配慮します。 ★共有ルームや居室を点検し、安全で清潔な快適空間にするため徹底的に清掃を行いました。 ② 利用者本人や関係機関と連携して、高齢化に伴うニーズの変化に合わせた場の体験等を計画していきます。 ★今年度は新型コロナ感染の恐れがあるため、体験利用等が部分的にしか出来なかった。 ③ 心のバリアフリー宣言事業所として、研修や日々の振り返りを通じ合理的配慮に努めます。
適 切 な 労 務 管 理	① 労働基準関係法令の遵守、年次有給休暇を取得しやすい環境作りに努めます。 ★各職員が各施設での勤務経験をするために、中々有給休暇を取得しやすい環境ではなかったので継続して環境づくりをします。 ② 適切な職員配置や勤務時間の効率化を行います。 ★年度後半には人員配置も機能し始め、勤務総時間の短縮に繋がっています。 ③ 安全あんしん委員会の活動により、働きやすい環境作りや職員のこころの相談を実施します。 ★職員の不安や不満を出来るだけ早く察知して、その事柄について傾聴し思いやりの心を忘れず早急に対応することで職員の連帯感も増していきました。
人 材 育 成	① 緊急時等に備え、複数の共同生活住居に入れる職員の養成を計画的に行います。 ★１年間を通して各職員が、サクラダ、山崎荘、小林荘を勤務経験をすることでほぼ全員が職務や利用者を把握し、情報の共有や緊急時の対応を問題なく運営することが出来ています。 ② 障がいの特性に応じた支援方法や感染予防など日常支援の場面に応じたスキルアップを図る研修を実施します。 ★新型コロナ感染の影響で多くの外部研修を受講することが出来なかったが、職員間のスキルは今まで以上に成長しており、常に職員間でコミュニケーションを密にして個別の支援や感染予防について情報交換をしています。 ③ 資格取得を積極的に保証します。 ★福祉有償運送講習を2名、相談支援初任者研修・サービス管理責任者基礎研修を1名受講しました。
地域へ開かれた施設づくり	① 共同生活住居の周辺の道や駐車場等の清掃、雪かきを積極的に行います。 ★周辺住民の方々に対して全職員が挨拶を励行して出来るだけコミュニケーションを図り、またサクラダでは大家さんと協力してゴミ集積所の片付けや清掃を行い、その後も定期的に分別や処理の手伝いをしています。また雪かきも各施設の担当職員が行いました。 ② 地域のイベントや避難訓練等に参加します。 ★新型コロナ感染の影響でほとんどが開催されず参加には至っていません。

リスクマネジメントの推進	① 事業所内の文書管理・収支のバランス等を定期的に振り返り、課題を明確化します。 ★まず手始めに共有ルームや事務所の整理整頓を実施して、誰もが分り易いように配置しました。収支に関しては職員会議で必ず発表し、現在状況から危機感を意識して様々なことに対して改善を促しました。 ② 消防署や警備会社、日中活動事業所等と連携して、より良い防災計画を作成します。 ★防災マニュアルを新たに作成し、それに伴い防災物資(非常持出品)のチェックリストを作成し備蓄を把握しました。また笛吹市防災危機管理課に協力していただき水害に関しての避難確保計画を作成し、利用者に対して各職員を担当割して今後安全な非難が出来るようにしました。 ③ 利用者・職員の交通安全のため、安全運転講習や自転車保険加入推奨を行います。 ★2名の利用者が自転車保険加入しました。
事 業 運 営 年 間 計 画	★グループホーム山崎荘の将来構想と運営を考慮して計画と予算案を作成し、法人の許可が決定して第1山崎荘、第2山崎荘の改築工事が始まりました。法人運営協議会において家族会から提出された要望事項（特にご家族の高齢化への対応）に応えられるように、今後もハード、ソフト両面を改善していきます。

令和３年度　事業報告

事業所名	ＧＨ甲府
項　　目	基本的な取り組み等
事　　業	共同生活援助（グループホーム） 定員（18名）内、希望：7名（5名と2名の2ユニット）、輝き：6名、ヴィラ：4名（内サテライト1） ★【利用人数等】　◆利用登録者　R3年4月19名→Ｒ4年3月末20名　◆延べ利用人数 6,495人（1日平均17.8人）　◆区分別　区分なし（1日平均2.8人）　区分1（1日平均1人）　区分2（1日平均8.2人）　区分3（1日平均3.6人）　区分4（1日平均1.5人）　区分5（1日平均0人）　区分6（1日平均0人）　◆平均支援区分　1.99 ★【職員配置】管理者1名（兼務）、サービス管理責任者1名（兼務）、世話人・生活支援員等4.8名。 ①　在職者を中心にご利用いただき、アパートでの暮らしを目指す事業運営をします。 ★具体的にアパート暮らしの希望を表明した方が1名いました。令和4年10月頃を予定しています。 ②　利用希望に応えきれていない現状となっているため、サテライトの弾力的運用開始を考慮します。 ★3名がサテライトへ移行し、2名が新規利用となりました。 自立生活援助 ★【利用人数等】◆利用登録者　R3年4月2名→Ｒ4年3月末1名 ★【職員配置】地域生活支援員0.1名。 ★引き続きのサービス利用を希望された方が、標準利用期間（1年間）の更新（1年間）をしました。
人 権 の 尊 重	①　自己決定基盤の弱さ（自己決定の体験不足、自己決定を支える生活基盤のきじゃく性）から、利用者の内部で「人権」の衝突ともいうべき事態が出現する場合が多くなっており、解決のチャンスを待ちながら、何を優先に考えるか整理を手伝っていきます。 ★自己決定する際に、目先の利益と少し先の利益があることの説明を試みましたが、先の利益に対しては想像して考えていただく事が難しいためか、あまりうまく伝わりませんでした。自己決定して出た結果の受け止めを今後積み重ねていく必要があると思われます。 ★非雇用型の就労継続支援Ａ型サテライトオフィスを利用している方は、生活基盤（主に金銭面と生活リズム）が安定しつつあります。 ②　利用契約は利用者から破棄できることをしっかりと説明して、住まいの選択の自由を保障します。 ★利用者の方から新たな暮らし、住まいの具体的な希望が出ました。令和4年度中に退所、アパート暮らしの予定になっています。また、グループホームを出て自由に暮らしたいという願望があっても、金銭面や手続等の不安からやむなくグループホームでの生活を継続している方もいると思われますので、具体的な生活設計の支援が必要です。 ③　状況に応じ、尊重される人権に優先順位があることの理解を進め、実践に活かします。
障害者への合理的配慮	①　若年の利用者は、「進路を決められた」との認識が強く、保護的環境からの脱却要求が強くあります。反面、退職したもののその後の進路が自らの中で整理できなかったり、自己決定の練習不足から、生活基盤が崩れてしまう利用者が出現しており、自己決定、自己選択の準備段階から配慮が必要になっています。 ★決定が必要な場面ではできる限り本人の意向を優先して、出た結果を受け止めてから、振り返りをする際に職員が介入するようにしています。 ②　聴覚、味覚、触覚等それぞれの感覚過敏性に配慮できるよう職員の研鑽に努めます。 ③　心のバリアフリー宣言事業所として、常に合理的配慮に関する振り返りを実施します。 ★終礼や記録の方法を見直し、振り返りや学びの時間を確保できるよう工夫しています。 ★利用者からの苦情申し立てがありました。内容は職員の態度が威圧的に感じたとの事でした。まず、利用者ご本人と管理者が面談して「ご本人の名前を出して当該職員に事実確認をする」事の了解を得たうえで、後日総合施設長、ＧＨ甲府管理者および当該職員の３者による面談を行いました。当該職員の「悪意ある態度をとったつもりはなかったが、相手にそう見えてしまったことは反省している」との発言を利用者ご本人に伝えたところ反省を受け入れていただけた。
適 切 な 労 務 管 理	①　支援にメリハリをつけることで、月間の総労働時間が所定内に終わるように、管理していきます。 ②　月単位の変形労働時間制が導入されていますので、月単位でのノー残業を目指します。 ③　出退勤に配慮が必要な職員には、残業の禁止を含め適切な配慮を行います。 ★生活支援の担当や変形労働時間制職員の曜日ごとの勤務時間、出退勤時間を見直しました。 ★調整不足から超過勤務が発生しました。

人 材 育 成	①　徐々に深い支援に入っていけるように、それぞれのエピソードを実践的に振り返ります。 ②　制度の長所と欠点の理解を進めることで、より良い福祉につながるよう実践の中で学習します。 ★終礼や記録の方法を見直し、振り返りや学びの時間を確保できるよう工夫しています。 ③　法人の学習会、グループホームの研修会、職員協議会の自主学習会への参加を積極的に後押しします。 ★勤務時間の関係もあり日中揃っての参加が難しいのですが、10月に児童・地域支援部でハラスメントについての研修を行いました。また2月には「高齢知的障害者について　～虐待防止、合理的配慮～」の研修に職員2名が自主的に参加しました。 ④　資格取得を積極的に保証します。 ★年度内の資格取得者はいませんでした。
地域へ開かれた施設づくり	①　地域の祭りへの協力・参加を積極的に図ります。 ★新型コロナ感染拡大もあり、実現できませんでした。 ②　働く利用者が多く、施設を閉鎖することでコロナ感染をストップするのではなく、地域に開かれた中での感染対策を実施します。 ★新型コロナ感染対策は変わらず実施しながら営業を続けています。 ③　自治会へ加盟し、各自がルールを守ってごみ出し等、実践するように支援します。 ★自身でごみ出しをしている方は定着して来ました。職員にごみ出しを頼む事はあまりなくなってきています。 ④　利用者の皆様のご理解を前提に、ワンルーム型の共有室を地域に開放して、生活困窮者や家出等の緊急宿泊ができるように対応します。ただし、２泊（休日を挟む場合は４泊）を限度にします。 ★県外から甲州市に保護された方が4泊5日利用しました。ストーカー事案で緊急的な保護が必要との判断で利用した方でした。
リスクマネジメントの推進	①　新型コロナウィルスが持ち込まれることを前提に対策を講じ、多機能型簡易居室の計画的利用を行います。 ★多機能型簡易居室を週２回の入浴支援で使用し、維持管理をしています。ＰＣＲ検査を受け、結果が出るまでの待機時に利用した方がいました。 ②　濃厚接触者等の経過観察期間中は、情報通信技術（ICT)等を積極的に活用して身体機能維持を図ります。 ★濃厚接触者はいませんでした。タブレットの用意はありますが、ＰＣＲ検査結果待ちの際には使用しませんでした。 ③　自転車利用者の保険への加入とヘルメットの着用を推奨します。 ★今年度新たな保険加入者はいませんでした。ヘルメットを着用していた方も使用しないことが増えてしまいました。 ④　緊急時には、消防（火事・事故・救急）、警察への支援依頼を躊躇しないよう訓練します。 ★訓練の成果ではないのですが、利用者の方が関係した警察事案が何件かあり、その対応で警察の方と支援依頼について直接お話しすることができました。
事 業 運 営 年 間 計 画	①　自己決定、自己選択を可能とする生活基盤、生活リズムの構築を利用者とともに考えていきます。 ★非雇用型の就労継続支援Ａ型サテライトオフィスを利用している方は、概ね生活リズムが作れるようになってきました。直接顔を合わせる時間が増えたことで、利用者の方は自分の意見を表出する機会、職員は利用者の方の様子をうかがう機会も増えたためと思われます。 ②　上記を意識した支援計画を利用者とともに作り実践します。 ★支援計画（案）のさらに事前の打ち合わせを利用者と行うようにしました。

令和３年度　事業報告

事業所名	コピット

項　　目	基本的な取り組み等
事　　業	① 障害者就業・生活支援センター事業 ★【利用人数等】　◆利用登録者　Ｒ4年3月末 567名　◆新規求職者　65名　◆延べ相談支援件数　4,657件 ◆対象企業等事業所数　127箇所 ★【職員配置①②計】主任就業支援担当者1名、就業支援担当者3名、生活支援担当者1.2名　　合計5.2名 ② 生活困窮者等支援事業（令和3年度を以て事業廃止） ★【利用人数等】・自立相談支援事業実施機関や福祉事務所への助言　207件　・障害が窺われる者との面談や支援策定の場への同席　108件　・就労体験や中間的就労にあたっての受入企業への助言や訓練への同行　19件　・合同移動相談会の実施件数　15回
人 権 の 尊 重	① 支援対象者の個別具体的な事例において検討が行えるように、支援対象者、その家族、他の支援機関や医療・教育機関、雇用主等の事業所、センターも含め、法人内の他の職員との風通しの良いコミュニケーションを行うことを心がけます。 ★他機関との連携および協力体制を築くことで、行き違いやミスマッチを防ぐことができました。（他機関との連絡調整およびケース会議件数　1,773件） ② 業務における支援のあたり前を見直し、話し合い、振り返る機会を設定します。 ★月1回センター会議を開催し、業務の進捗や個別ケースの報告を行いました。
障害者への合理的配慮	① 自己決定を尊重しつつ、極力支援対象者の不利益にならないよう配慮します。 ★支援のあり方をセンター内で共有することで支援の質の向上が図られ、支援対象者との信頼関係の構築につながりました。 ② 広域的な活動を通じて、不当な差別禁止、合理的配慮の提供、虐待防止について周知を促します。 ★担当圏域内外の関係機関と連携する中で、発信できることを見極め周知に努めました。
適 切 な 労 務 管 理	① 年間出勤計画を作成し、計画的に有給取得がしやすい環境を整えます。 ★有給休暇取得と業務分配に配慮し、負担軽減を図りました。 ② 職員が力量を超えた課題を抱え込むことのないように、日常的に業務内容の情報交換を行い、確認を行いケースワークの配分調整を行います。 ★センター内で分け隔てなく相談し合える関係性が築けました。部分的に関係性が上手く機能せず、挑戦する気持ちや向上心が停滞することが見られました。 ③ 始業終業を意識するようにし、過度な業務超過をしないよう配慮します。 ★支援の分業化や業務分担を行うことで、過度な業務超過を抑えられました。
人 材 育 成	① 月1回のセンター会議において支援の手順や配慮事項等の過程を話し合います。 ★毎月の会議開催だけではなく随時個別で検討するべき課題についてセンター内で話し合いを行いました。 ② 幅広い支援ニーズに対応するため、各種研修に参加するよう努めます。 ★新型コロナ感染防止に配慮しながら、できる限りオンライン等で参加に努めました。県外の研修として障害者就業・生活支援センター就業支援担当者研修、障害者就業・生活支援センター南関東ブロック経験交流会議に出張して参加しました。 ③ 法人の職員間で情報交換できるようにかかわりを増やします。 ★管理者協議会、職員協議会や就労系事業の職員との交流、協働が増加しました。
地域へ開かれた施設づくり	① 他の支援機関や医療・教育機関、雇用主等の事業所との連携を重んじることで地域に開かれたセンターであることを周知をします。 ★関係機関における新規利用者の紹介並びに相談などの件数に偏りがなく、一年を通じて幅広く連携をとることができました。 ② 事務所近隣住民との良好な関係維持のために、あいさつを励行します。 ★近隣とのトラブルもなく、良好な関係が築けています。
リスクマネジメントの推進	① 日々の情報交換を通じて職員の精神面の保護と支援対象者等とのトラブル防止に努めます。 ★職員の私生活の問題からくる精神面の不安定さが業務に影響することがあったため、センター内で話し合いを行い配慮をしました。 ② 個人情報の取り扱いを厳密に行います。 ★日々注意喚起に努め声掛けを行いました。 ③ 広域的な業務であるため、感染源とならぬように感染症防止に努め、除菌及び消毒を励行します。 ★新型コロナ感染防止に努めた結果、職員が感染することはありませんでした。

事 業 運 営 年 間 計 画	① 障害者、その家族、他の支援機関や医療・教育機関等からの相談や支援依頼等に応じ、就業及びこれに伴う日常生活上の問題について必要とされる相談支援を行います。 ★・登録者数 567名（うち新規登録者数 52名）　・年間延べ相談件数 4,657件　・他機関との連絡調整及びケース会議件数 1,773件　・職場実習等 27件　・就職者数 60件　・A型就労者数 4件　・職場定着支援件数 392件　・1年経過後の職場定着率 82.7% ② 雇用主等の事業所に対して障がい者の雇用に係る相談支援を行います。 ★・R3年度に相談及び支援を行った企業等事業所数 127社　・事業所に対する相談支援件数 983件　その他事業所に対してコピットへの評価アンケートを実施し、支援の振り返りと質の向上に努めました。 ③ 生活困窮者等支援及び地域関係機関支援担当者を配置し、幅広いニーズの拾い上げと支援を行います。 ★やまなしライフサポートと協働して生活困窮者並びに障害が窺われる生活困窮者に対して支援を行いました。 ★・自立相談支援事業実施機関や福祉事務所への助言 207件　・障害が窺われる者との面談や支援策定の場への同席 108件　・就労体験や中間的就労にあたっての受入企業への助言や訓練への同行 19件　・合同移動相談会の実施件数 15回

令和３年度　事業報告

事業所名	相談支援事業所ぶどうの里
項　　目	基本的な取り組み等
事　　業	① 特定相談支援事業 ★【利用人数等】 ◆利用登録者　R3年4月 67名 → R4年3月末 75名　◆サービス等利用計画・継続サービス等利用計画作成（年間延べ）135件　（月平均） 11.3件 ★【職員配置①②③計】管理者1名（兼務）、相談支援専門員2名。 ② 障害児相談支援事業 ★【利用人数等】 ◆利用登録者　R3年4月 21名 → R4年3月末 30名　◆サービス等利用計画・継続サービス等利用計画作成（年間延べ）64件　（月平均） 5.3件 ③ 笛吹市相談事業 ★【利用人数等】 ◆利用登録者　R3年4月 14名 → R4年3月末 18名　◆延べ利用人数 76名（月平均 6名）
人 権 の 尊 重	① 法人の理念である“「他の者との平等を基礎とした」諸権利の実現”及び職員倫理基準に基づく利用者の人権尊重を意識した相談支援を行っていきます。 ★相談支援事業計画に基づいた事業運営の実施、法人理念・職員倫理基準に則した業務に努め、利用者の人権尊重を基盤とした相談支援の実施ができました。 ② 利用者の権利擁護の観点から、虐待や差別等が疑われる場合には行政や関係機関と連携して、迅速かつ適切な対応を行います。 ★虐待が疑われる児童に対し、行政への通告、要保護児童対策地域協議会への参加、行政との関係者会議の共同開催など、関係機関と連携した迅速かつ適切な対応を行うことができました。 ③ 権利擁護に関する研修に積極的に参加し、意識や知識の向上に努めていきます。 ★笛吹市自立支援協議会相談部会における権利擁護に関する研修、山梨市主催の権利擁護に関する研修へ参加し、意識の向上や知識・理解を深めることができました。
障害者への合理的配慮	① アセスメントやモニタリングを通した合理的配慮についての検討と現場への働きかけを行っていきます。 ★サービス担当者会議等を開催し、サービス等利用計画（障害児支援利用計画）に基づいた支援方針・目標の共有やモニタリング評価に基づき再アセスメントを行うなどサービス事業所と合理的配慮の検討を重ね計画に盛り込みながら支援現場へ働きかけを行いました。 ② 利用者の意思を最大限尊重し、ライフステージに合わせた本人中心の相談支援を行っていきます。 ★幼児期、学童期、青年期、成人期、壮年期、老年期と各ライフステージに合わせたニーズの把握、希望を実現できるようにご本人やご家族と一緒に考えた計画を立てていけるように心がけました。 ③ 利用者への合理的配慮に基づく、意思決定支援を意識した相談支援を行っていきます。 ★利用者への合理的配慮の検討の他、相談支援専門員の基本姿勢・役割を意識し、意思決定支援に基づいた相談支援を行いました。
適 切 な 労 務 管 理	① 事業所内でのミーティング会議を毎月開催し、担当ケースの情報共有や助言、意見交換、困難ケース等の事例検討を行い、フォローアップ体制を作り、職員のメンタル面のストレス軽減やバーンアウトの防止に努めます。 ★事業所ミーティング会議を週1回、相談支援部ミーティング会議を月1回開催し、各業務状況の確認や事業状況の共有を図りました。また、担当ケースの情報共有を行い、職員間で助言・意見交換や事業所内研修での事例検討（グループスーパービジョン）を実施することができました。さらには安全あんしん委員会を通じ、「心のセルフケア」「過労死等防止啓発」等を議題に協議し、職員のメンタルヘルスに関する学びや理解を深めることができました。 ② 就業規則に即した業務の効率化や適正化を図るため、訪問、連絡、会議等の業務管理を徹底してきます。 ★業務日報を作成し、月毎の訪問件数、デスクワーク件数、対応件数などを集計し、業務の振り返りを行いました。また、積極的に有給休暇取得を推進し、取得ができています。
人 材 育 成	① 法人の理念、職員倫理基準の周知や理解の徹底を図ります。 ★相談支援部のミーティング会議にて、法人理念、職員倫理基準を職員間で再確認しました。 ② 地域自立支援協議会相談支援部会等の専門部会、外部機関研修等への積極的な参加、事業所内でのSV、OJTの取り組みを行い、相談支援専門員の資質向上に努めます。 ★笛吹市自立支援協議会への参画、相談支援部会での事例検討会の他、積極的に外部機関研修の参加に努めました。また、事業所内研修の実施、相談業務におけるモニタリングや会議に管理者が同行しOJTを実施し、相談支援専門員の資質向上に努めることができました。◆事業所内研修 1回　◆外部研修 11回　笛吹市社会協議会ヤングケアラー研修、精神障害者の障害特性と支援技法を学ぶ基礎養成研修、精神障害にも対応した地域包括ケアシステム構築支援関係者研修、相談支援ネットワークやまなしネットワーク研修（オンライン）、山梨県ヤングケアラー支援ガイドライン研修（オンライン）、山梨市権利擁護を学ぶ研修会（オンライン）、地域精神医療研究会（オンライン）、社会福祉法人三富福祉会サポートセンターハロハロ相談支援部（グループスーパービジョン）4回（オンライン）。また、管理者がサービス管理責任者更新研修に参加しました。 ③ 資格取得を積極的に保障します。 ★今年度、資格取得はありませんでした。

地域へ開かれた施設づくり	① 関係機関や当事者と協働し、差別解消へ向け、地域自立支援協議会などへの働きかけをしていきます。 ★職員1名が障害者差別地域相談員として活動を実施しました。差別地域相談員研修での研修内容、県内の差別実例などの共有や「ネットワーク通信」の掲示を行い、啓発活動など差別解消に向けた取り組みを行いました。 ② 基幹相談や療育コーディネーター等の関係機関との連携を大切にし、アウトリーチを通じて、地域社会に開かれた事業所を目指していきます。 ★主に委託相談として笛吹市基幹相談支援センター等の行政機関と連携したアウトリーチ支援の実施や計画相談における療育コーディネーターと連携したモニタリング等を行いました。また、笛吹市東部地域ケア会議（オンライン）へ参加し、介護分野との地域連携を図ることができました。
リスクマネジメントの推進	① 記録、計画、個人情報等は、定期的に見直しを行い、不備がないよう適切な管理をします。 ★計画・個人情報等のデーターファイルの整理や見直しを行い、事務作業の簡略化を図れるように支援記録、加算記録等の書式変更を進めています。また、利用者の増加に伴い、個人ファイルの管理方法を再検討しています。 ② 苦情、クレームへの組織としての迅速かつ適切な対応を行います。 ★近隣住民より苦情が1件ありました。苦情受付後、直ちに法人施設長、理事長、当該職員との間で経過確認と対応を協議し、申立人に対して謝罪と経過及び改善報告を行いました。組織として迅速かつ適切な対応を行い、苦情解決を図りました。（概要　支援会議のため、法人内事業所へ訪問。事業所敷地外の近隣に公用車両を駐車し、土地所有者から無断駐車の苦情申立てがありました。）
事 業 運 営 年 間 計 画	その他業務 ①　笛吹市地域自立支援協議会　事務局　計画相談連絡会会長 ★本会議 3回（いずれも書面開催）、委託相談連絡会 4回、計画相談連絡会 2回、事業所連絡会 1回、相談支援部会 2回。 ②　笛吹市障害支援区分認定調査　障害支援区分認定調査員 ★延べ人数 23人（月平均 1.9人） ③　笛吹市発達障害者支援関係機関連絡会議　運営委員会 ★本会議 2回（いずれも書面開催） ④　笛吹市障害者基本計画策定審議委員会　委員 ★今年度、実施なし ⑤　笛吹市障害者差別地域相談　障害者差別地域相談員 ★障害者差別地域相談員研修会 ⑥　峡東圏域地域生活支援拠点の相談支援 ★定例会議 1回（オンライン）、峡東圏域地域生活支援拠点整備のための関係者意見交換会議 1回（オンライン）、専門的人材の養成及び確保事業運営会議 1回。 ⑦　その他 ★令和3年度相談支援従事者初任者研修演習講師 5日（オンライン）

令和３年度　事業報告

事業所名	障害児（者）地域療育等支援事業
項　　目	基本的な取り組み等
事　　業	障害児（者）地域療育等支援事業 ★【利用人数等】　◆利用登録者　R3年4月 56名 → R4年3月末 62名 ★【職員配置】地域療育等コーディネーター1名
人 権 の 尊 重	① 虐待防止や身体的拘束・行動制限等に関する会議や研修に参加し、権利擁護や人権に対する意識の向上を図っていきます。 ★新型コロナ感染防止で峡東地域障害者法人後見支援準備会の会議が中止になってしまいましたが、市の研修で権利擁護についてのグループワークを行いました。 ② 利用者や保護者等からの声に耳を傾け、人権意識や支援の質を高めていきます。 ★発達障がいの子どもたちは、様々な可能性を持っています。発達障がい児の人権尊重のため適切な療育に繋げ、一人ひとりの障がい児とその親への支援も意識しながら関わりました。
障害者への合理的配慮	① 「障害者差別解消法」を学び、その意図を十分に理解し支援に生かしていきます。 ★外部の研修会や会議等への参加と共に自身でも学ぶ機会を持ちました。 ② 一人一人に合わせた支援を行っていくとともに意思決定が可能となるように配慮していきます。 ★本人・保護者、学校、関係機関との連携の中で対話を通して協力し、一人ひとりに合わせた配慮を考えながら業務にあたりました。こまめな情報共有や連絡も積極的に行いました。 ③ 施設整備や備品の見直しを行い、利用者が活動しやすい環境作りを行っていきます。 ★施設整備に関してはまだ課題を感じますが、療育相談等の環境作りの見直しは出来ました。
適 切 な 労 務 管 理	① 「働き方改革関連法」に基づき就業規則に即した業務の効率化及び適正化を進めていきながら働きやすい環境作りを行います。 ★退勤時間を守りましたが、時には時間外に開催する研修会や支援会議もあるので時間調整を行い適切な労働時間としました。 ②　計画的な業務遂行と外部研修に参加しやすい勤務体制にしていきます。 ★外部研修への参加を行い、それに伴い勤務体制の調整をしました。 ③ 「気づき」や意見等、オープンに遠慮なく発言でき、活動しやすい職場作りをしていきます。 ★「気づき」や意見を遠慮なく発言することが出来ませんでした。ここがとても課題と感じています。
人 材 育 成	① 法令遵守（コンプライアンス）の意識を高めていきます。 ★法令違反をせず、公正・公平に業務を遂行出来ました。 ② 事業所内部研修の充実や外部研修に積極的に参加します。 ★事業所内部研修に参加し外部研修にも積極的に参加しました。その多くがオンライン研修でした。 ③ 笛吹センター内の他事業所と連携し、職員交流を通して質的向上を図っていきます。 ★計画相談と連携しケースを共有しました（5ケース）。放課後等デイサービスみなてらすと連携し情報交換を行いました。
地域へ開かれた施設づくり	① 地域の行事やイベント、バザー等に積極的に参加していきます。 ★新型コロナ感染防止のためイベントやバザーの開催はありませんでした。 ② 市役所福祉課や各社会福祉協議会、圏域事業所連絡会への参加等、多様な団体と連携していきます。 ★笛吹市の自立支援協議会（当事者家族部会・児童部会・相談支援部会）、峡東圏域発達障害者支援検討会議（峡東保健福祉事務所）、峡東圏域障がい福祉サービス事業所連絡会事務局（児童部門・生活介護部門・GH部門）、峡東圏域医療的ケア児支援会議事務局、峡東圏域地域生活支援拠点、笛吹市発達支援関係機関連絡会議に参加しました。 ③ 委託相談や計画相談担当者との連携による地域社会へのアウトリーチの実施や相談担当者との自宅訪問。 ★法人の計画相談者と共に自宅訪問を実施しました（2回） ④ 地域の社会資源となる事業にしていきます。 ★笛吹市障がい者基幹相談支援センターや他法人の計画相談員と連携し、地域療育事業を認知して頂きました。 ⑤ 笛吹センター内の他の事業所職員との協働を通して、地域に開かれた事業所を目指していきます。 ★放課後等デイサービスみなてらすの職員と協働することが出来ました。

リスクマネジメントの推進	① 定期的に業務内容を振り返り改善していきます。 ★年に4回（3ヶ月に1度）県に実績報告書を提出するタイミングで振り返りを行っています。 ② 法人と連携しながら、虐待防止や苦情解決体制を整えていきます。 ★具体的な事例はありませんでした。 ③ 防災・防犯マニュアルを見直し、地域の事情に即した体制作りや対策を講じていきます。 ★防災・防犯マニュアルに基づき防災訓練を実施することが出来ました。 ④ 利用者の健康管理や新型コロナ感染症対策をさらに強化して行っていきます。 ★新型コロナ感染拡大により、消毒・マスク等の感染防止の徹底を図りました。
事 業 運 営	① 随時支援内容の検討や見直しを行いながら、療育活動や支援体制を確立します。 ★支援内容を文書としてまとめるときに、もう一度療育活動や支援体制を見直しました。 ② 療育活動に必要な教材・機材及び備品等を検討し揃えていきます。 ★備品等については随時検討し揃えていきました。 ③ 法人内・外の放課後等デイサービス事業所との連携・交流を図り、協働していきます。 ★放課後等デイサービスみなてらすの職員や子どもたちと交流することで課題などを実際に感じることが出来ました。（夏祭り・甲府城巡り・お花見・屋内での活動） ④ 特別支援学校や地域の学校と密に連携していけるような態勢作りをしていきます。 ★支援学校で行う支援会議に参加し、連携を図りました。 ⑤ 基幹相談支援機関や相談支援事業所と連携・情報共有し、利用者個々のニーズに合わせた支援を行っていきます。 ★基幹相談支援センターや各計画相談員とケース関係者会議等への参加、自宅訪問、連携や情報共有が出来ました。（コロナの影響もあり自宅訪問はあまり出来ませんでした。）
年 間 計 画	① 在宅支援訪問療育指導事業　…年間120回 在宅の障害児（者）の地域での生活を支援するため、近隣の施設や家庭を医師、理学療法士、心理職の専門家と地域療育コーディネーターが訪問し助言・指導を行います。 ★いちごクラブ（言葉の療育相談）60件　　のぞみクラブ（作業療法の療育相談）49件　　合計109件 ② 施設支援一般指導事業…年間17回 医師、心理士、作業療法士（ＯＴ）、言語聴覚士（ＳＴ）などの専門家と療育コーディネーターが保育所等を訪問し療育に関する相談を受け職員や保護者に助言・指導を行います。 ★観察場所：託児所ハイジ・花鳥保育所・都保育園・きらきら保育園・博愛保育園・石和第４保育所・石和南小・境川小・一宮中・石和中・子育て支援センター・子育て支援課　合計15件 ③ 在宅支援外来療育等指導事業…年間20回 在宅の障害児（者）・保護者及び外来児（者）に対して各種の相談・研修・集団活動を行います。 うさぎクラブ（リトミック指導員によるリトミック） ★未満児が対象のリトミックのため参加未満児が新型コロナのワクチン接種しておらず、密な状態でリトミックをするため開催することが出来ませんでした。 ④ 療育関係者研修会…年間６回 保育所（園）・幼稚園・支援学校・小中学校・障害児（者）施設・市町村等で障害児等に関わっている職員を対象に地域における療育技術の向上と普及を図るため、障害特性の理解や療育に関する研修会を地域療育等支援事業８施設共催で開催します。 ★本来は年８回開催だが、新型コロナ感染防止のため今年度もオンライン研修のみでした。6回開催。 ⑤ 地域療育連携事業…地域支援研修会は旬の情報や必要とされている情報を地域向けに発信し、当事者・保護者・支援者・行政等が共に学び合う場として年１回開催します。 ★2022年7月10日（土）オンライン「多様な育ちを地域で支える」　講師は相模女子大学の日戸由刈 教授　でした。 ⑥ 峡東圏域連絡会事務局（ＧＨ・児童・生活介護部門）…連絡会への参加のお知らせ・会議録の作成をします。 ★前半は対面での会議もあったが、後半はほぼオンラインの会議となりました。 ⑦ 笛吹市自立支援協議会の本会参加と当事者家族部会・相談支援部会・児童部会・発達支援会議への参加 ★自立支援協議会も新型コロナ感染防止のため一度も対面で行わず文面開催となりました。中止になった部会もありましたが家族部会は概ね対面で開催が出来ました。 ⑧ 峡東保健福祉事務所開催の会議への参加 ★オンラインでの会議に参加しました。 ⑨ 小学校・中学校での関係者会議に参加 ★対面での開催を実施しました（石和南小・境川小・八代小・石和中・一宮中）。 ⑩峡東圏域医療的ケア児支援会議事務局 ★コア会議や専門職を集めての本会議の開催・リーフの作成（県立中央病院・医大・国立甲府病院・あけぼのに置いてもらう為のリーフ）を行いました。 ⑪ 保護者と放課後等デイサービスや児童発達施設への見学 ★ひまわり（山梨市）結い（甲府市）Ｋきっず（笛吹市）で実施しました。