

項 目	基本的な取り組み
法人の目標	<p>① 法人理念「他の者との平等を基礎とした」諸権利の実現」を大切にしている運営を行います。  <b>★</b>新入職員オリエンテーション、法人研修会、各事業所研修会等において法人理念を学び再認識する時間を作りました。</p> <p>② 利用者中心の事業運営を心がけます。  <b>★</b>家族会から要望があった高齢化対策の一環として、短期入所増室のために第2山崎荘改修工事を実施しました。4月から夜間支援体制を充実させました。改修工事終了後（7月以降）にご家族、利用者の第2山崎荘見学会を実施しました。これらの取組により短期入所の新規利用が増加しました。  <b>★</b>家族会学習会の準備、開催に協力しました。福祉サービスを学ぶ機会を設けることが出来ました。  <b>★</b>令和5年に法人創立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を準備し着手しました。</p>
人権の尊重	<p>① 利用者が権利の主体であることを重んじます。  <b>★</b>虐待防止及び身体拘束適正化の委員会を規定で設け、法人全体の取り組みとして職員の人権感覚の向上を図りました。</p> <p>② 安全あんしん委員会活動を通じて利用者、職員の人権の尊重をはかります。  <b>★</b>各事業所での主体的な活動を通じて利用者への適切な支援、職員のメンタルヘルス等について取り組む機会としました。</p>
障害者への合理的配慮	<p>① 利用者やご家族等からの提案、苦情への組織的で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。  <b>★</b>勝沼授産園、塩山授産園、あくしゅ、みなてらす、相談支援においてご家族や作業受託元企業から苦情があり真摯に対応しました。総合施設長、管理者を中心に対応をすることで事案の解決に至ることが出来ました。</p> <p>② 安全あんしん委員会活動を通じて利用者への合理的配慮の点検と実践を行います。  <b>★</b>活動としては環境面の安全強化と適切な支援についての検討を主に取り組みました。</p>
適切な労務管理	<p>① 職員協議会、管理者協議会等との協議を踏まえ、就業規則・給与規定等に基づく業務の適正化を図ります。  <b>★</b>職員協議会から物価高騰に伴う給与面の措置を求める意見が提出され、生活支援手当としての支給を実施しました。</p> <p>② 安全あんしん委員会活動を通じて職員の労働衛生環境の向上を図ります。また、第三者委員に委託してある「心の健康相談」の利用を呼びかけ、職員のメンタルヘルスの維持と向上を図ります。  <b>★</b>法人全体の委員会活動として労働衛生環境の向上に取り組みました。「心の健康相談」の利用呼びかけを何度か実施しましたが年間利用は2件でした。</p> <p>③ 職員の処遇改善に取り組みます。  <b>★</b>職員の処遇向上のために新規に創設された制度である「ベースアップ加算」を取得しました。  <b>★</b>新型コロナウイルス感染拡大に対処する取り組みの一環として、自宅待機期間を特別有給休暇とする取り組みを開始し、延べ38人に支給しました。  <b>★</b>新型コロナウイルス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24件でした。  <b>★</b>健康診断に係る時間を勤務時間として算定する措置を開始しました。  <b>★</b>職員の機関紙購読料を福利厚生費から支出する措置を開始しました。</p>
人材育成	<p>① 法人理念、職員倫理基準の理解促進を図ります。  <b>★</b>新入職員オリエンテーション、法人研修会、各事業所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。</p> <p>② 法人研修・事業所ごとの研修・外部研修・事業所間職員交換研修への参加奨励、研修資料や法人機関紙の法人内配布等を実施し、職員の資質向上を図ります。  <b>★</b>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提供を実施し参加を推奨しました。  <b>★</b>法人機関紙の全職員配布を実施し、職員の資質向上を図りました。  <b>★</b>新型コロナウイルス感染防止のために事業所間の交換研修は出来ませんでしたが、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。</p>

<p>地域へ開かれた 施設づくり</p>	<p>① 新型コロナ感染拡大状況をみながら、地域との交流を促進する各イベントを実施します。  ★多くのイベントは中止となりましたが、若干の交流イベントが復活し参加することが出来ました。  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を行います。  ★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 法人機関紙の発行、法人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。児童支援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、ご寄附を頂いた方、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。</p>
<p>リスクマネジメント の推進</p>	<p>① ヒヤリハット・事故報告書の活用や安全あんしん委員会活動を通じてリスクの軽減、事故再発防止を図ります。  ★年間を通じて、各事業所で取り組みました。  ② 利用者やご家族からの提案、苦情に組織的に真摯に向き合うことでリスクマネジメントを推進します。  ★寄せられた苦情をはじめ、ご意見や相談に、各事業所と本部が連携して真摯に向き合うように努力しました。  ③ 利用者、職員の健康管理支援と感染防止対策を実施します。また、法人内3か所に設置されている多機能型簡易居室を積極的に利用して感染拡大防止に努めます。  ★新型コロナ感染防止対策に日々取り組みました。年間を通じての法人全体の感染者数は利用者31人、職員19人、閉所措置を実施した事業所は6ヶ所で合計19日間でした。  ★協力医療機関、地域の医療機関の協力を得て、希望する利用者と職員を対象に法人内においてインフルエンザ予防接種、新型コロナワクチン接種を実施しました。  ④ 飲酒運転防止のための具体的な取組を実施します。  ★各事業所において個人別アルコールチェッカー及び点検表を利用し飲酒運転防止に務めました。</p>
<p>事業運営 年間計画</p>	<p>① 状況に合わせた感染症対策を継続します。法人内3か所に設置された多機能型簡易居室を必要に応じて活用します。  ★法人の対応ルール等を状況が変わるたびに改定し、職員及び利用者・ご家族あてに通知を延べ10回発出しました。  ② 山崎荘に夜勤職員を配置し、利用者のご家族の高齢化等に対応可能な短期入所体制を開始します。  ★夜間支援体制は夜勤職員と宿直職員の2名体制を基本として実施しました。短期入所の新規利用者が徐々に増加しました。  ③ 山梨授産園の移転計画を推進します。  ★山梨市鴨居寺地区に移転先の土地を購入し、住民説明会を実施しました。令和5年度の補助金申請に取り組みます。  ④ 健全な経営を図るための努力を継続します。  ★職員の人事異動に関して計画的に取り組み、健全な経営を図るための努力を継続しました。</p> <p>【主な年間予定】  ☆5月 家族会学習会（共催） ☆6月 理事会（令和3年度決算・事業報告）・定時評議員会 ☆7月 第1回法人安全あんしん委員会 ☆8月27日 ぶどうの里夏まつり ☆9月 法人連絡会 ☆11月 法人運営協議会 ☆1月7日 ぶどうの里新年会  ☆2月 第2回法人安全あんしん委員会 ☆3月 理事会（令和5年度予算・事業計画） ☆令和5年度に予定される法人30周年記念事業準備を年間を通じて取り組みます。  ★8月の「ぶどうの里夏まつり」と1月の「法人新年会」は新型コロナ感染防止のために中止しました。  ★11月に予定していた「法人運営協議会」は準備・開催が出来ませんでした。  ★2月に予定していた「第2回法人安全あんしん委員会」は準備・開催が出来ませんでした。</p>

事業所名	勝沼授産園
項目	基本的な取り組み等
事業	<p>① 生活介護 定員13名  ★【利用人数等】◆利用登録者R4年4月12名→R5年3月末11名 ◆延べ利用人数2,598人(前年度比+23人)  ◆1日平均利用人数8.9人(前年度比+0.1人) ◆区分別 区分4(1日平均2.9人) 区分5(1日平均5.1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1,146人(前年度比-86人) 1日平均3.9人(前年度比-0.3人) 44%(前年度比-4ポイント)  ★【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名。</p> <p>② 就労移行 定員6名  ★【利用人数】◆利用登録者 R4年4月4名→R5年3月末2名 ◆延べ利用人数567人(前年度比-100人)  ◆1日平均2.3人(前年度比-0.4人) ◆就職者1名  ★【職員配置】職業指導員1名、就労支援員0.4名、生活支援員0.1名。</p> <p>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：R4年4月7名→R5年3月末9名，非雇用型：R4年4月4名→R5年3月末5名  ◆延べ利用人数2,273人(前年度比+734人) ◆1日平均9.0人(前年度比+0.7人)  ★【職員配置】職業指導員1名、生活支援員等1.3名。</p> <p>④ 就労定着支援  ★【利用人数】◆利用登録者R4年4月7名→R5年3月末3名 ◆延べ利用人数70人(前年度比-5人) ◆1か月平均5.9人(前年度比-0.4人)  ◆過去3年間の職場定着率72.7%  ★【職員配置】就労定着支援員0.1名、ジョブコーチ0.2名</p>
人権の尊重	<p>① 職員一人一人が虐待防止や権利擁護等について理解し意識しながら支援をします。  ★あんしん安全委員会で障害者虐待等について研修を実施しました。法人主催の虐待防止委員会・身体拘束適正委員会の報告を全体で共有し、支援の確認や意識の向上を図りました。</p> <p>② 苦情・相談への適切な対応をしていきます。  ★苦情はご家族から支援について2件、近隣の方から利用者行動について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。</p> <p>③ 利用者中心の支援を心がけます。  ★毎日の終礼時や職員会議時に支援について気が付いた事を共有し、利用者中心の支援になるように務めました。</p>
障害者への合理的配慮	<p>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。  ★関係機関から頂いた助言等を、職員で共有して利用者に合わせて支援を心がけました。</p> <p>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利用者に合わせて環境作りに努めます。  ★安全あんしん委員と連携し、支援や危険個所の確認や物品等の配置換えを行いました。</p> <p>③ 利用者の障害特性等を理解し、支援方法を共有しながら一人一人に合わせた支援をしていきます。  ★職員会議や終礼時に支援方法を共有し、統一した支援に務めました。</p>
適切な労務管理	<p>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。  ★全職員が年5日間以上の有給休暇の取得が出来ましたが、更に取得しやすい環境を作っていく必要があり課題が残りました。</p> <p>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ます。  ★外部研修に参加しやすい勤務体制になるように調整しました。計画的な業務遂行では、職員の休み等の兼ね合いで負担をかけてしまうことがありました。</p> <p>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ます。  ★昨年度よりは、職員間等のコミュニケーションが増え、職場環境もよくなりましたが次年度も力を入れていきます。</p>

<p>人材育成</p>	<p>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。  <b>★</b>新型コロナ感染防止のため計画的に実施が出来ませんでした。                  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をしていきます。  <b>★</b>職員に研修情報の提供をしました。必要と思われる場合には個別に参加の後押しをしました。強度行動障害支援者研修、虐待防止研修、感染対策研修などに参加しました。                  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。  <b>★</b>職員会議の時間の中で、障害理解や支援方法等の学習を実施して日々の支援のスキルアップを図りました。</p>
<p>地域へ開かれた 施設づくり</p>	<p>① 定期的にバザー等を実施していき、地域住民等と交流や連携を深めていきます。  <b>★</b>新型コロナ感染症拡大の影響で、地域住民等の交流の場などの計画実施は出来ませんでした。                  ② 地域の行事やイベントに参加していきます。  <b>★</b>新型コロナ感染症拡大の影響で多くのイベントが中止になり、事業所として感染リスクを考慮して参加見合わせを継続しました。                  ③ 実習生や見学者を積極的に受け入れます。  <b>★</b>新型コロナ感染症拡大状況を見ながら感染対策を徹底し、特別支援学校や福祉系学校の実習生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。  <b>★</b>新型コロナ感染防止のため、積極的に行動は出来ませんでした。農業関係の会社と繋がりを持つことが出来ました。                  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。  <b>★</b>新型コロナ感染防止のため積極的に動けませんでした。職場見学、求職活動支援等に取組みました。</p>
<p>リスクマネジメント の推進</p>	<p>① 研修等を実施しハラスメントを防止していきます。  <b>★</b>会議等でハラスメントについて再確認し、意識の向上に努めました。                  ② 利用者、職員の健康管理、怪我の防止、衛生管理、新型コロナウイルス感染症等の感染症対策を行っていく。また、必要に応じて多機能型簡易居室を積極的に利用します。  <b>★</b>新型コロナ感染防止対策をしていましたが、数名の感染者が出てしまい生活介護を2日間閉所せざるを得ませんでした。                  ③ 職員からの気づきや報告書を共有・分析し、事故を未然に防げるようにしていきます。  <b>★</b>終礼等で全体で共有して事故等を未然に防げるように務めました。                  ④ 飲酒運転防止のための具体的な取組を実施します。  <b>★</b>アルコールチェッカーを利用し飲酒運転防止に務めました。                  ⑤ 防災マニュアルの見直し、自然災害時における対策や年2回以上の避難訓練の実施、避難所への移動経路の確認を行います。  <b>★</b>避難場所の確認等は実施しましたが、消防署に来て頂いての訓練は実施出来ませんでした。</p>

<p>事業運営 年間計画</p>	<p><b>【研修】</b>  ① 法人内研修を年2回（9月、2月実施予定）  ② 事業所内研修を年3回程度実施予定  ③ 法人内の他事業所と交換研修を実施し支援のスキルアップに繋がります。  ★法人研修は新型コロナ感染防止のためリモートで2回実施しました。交流研修は計画的には実施出来ませんでしたが、他事業所へのヘルプという形で交流しました。</p> <p><b>【行事】</b>  ④ 法人行事…ぶどうの里夏祭り（8月）新年会（1月）  ⑤ 事業所行事…夏の外出（7月）秋の旅（10月～12月）クリスマス会（12月）節分（2月）春の外出（3月）  ★法人行事は新型コロナ感染の状況で中止しました。事業所行事として夏祭り、新年会を実施しました。感染防止を第一に考えた内容にして実施しました。</p> <p><b>【地域イベント】</b>  ⑥ 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  ★新型コロナ感染の状況を見ながら、甲州福祉祭り、障害者文化展、人ねっこアート展に参加しました。  ⑦ 利用者のご家族と交流する機会を増やすための企画を計画し実施します。  *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。  ★新型コロナ感染拡大でご家族との交流機会を増やす企画は実施出来ませんでした。  ⑧ ご家族の高齢化等に対応する一環として、短期入所利用について、ご家族、短期入所サクラダとの連携や協働を実施します。  ★短期入所サクラダと調整し、数名のご家族の見学を実施しました。</p>
----------------------	--

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	<p>生活介護 定員…本園：14名、分場：6名</p> <p>★【利用人数等】◆利用登録者R4年4月19名→R5年3月末19名。支援学校新卒者3名が利用を開始しました。</p> <p>◆延べ利用人数4,269人（前年度比+492人）◆1日平均利用人数14.6人（前年度比+1.8人）</p> <p>◆区分別 区分3（1日平均2.4人） 区分4（1日平均4.6人） 区分5（1日平均5.0人） 区分6（1日平均3.3人）</p> <p>◆「強度行動障害」該当者 延べ利用人数2,700人（前年度比+314人）1日平均9.3人（前年度比+1.2人）63.2%（%前年度比±0ポイント）</p> <p>★【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10.0名。</p>
人権の尊重	<p>① 安全あんしん委員会と連携し虐待防止や人権尊重等の意識向上を図ります。</p> <p>★安全あんしん委員会活動の中で、虐待行為や人権尊重の意識向上の為に学習会を行いました。</p> <p>② 人権侵害に当たる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。</p> <p>★職員会議に於いて侵害行為について、検証しました。令和4年度については、人権侵害行為はありませんでしたが、今後も継続し検証して行きます。</p> <p>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。</p> <p>★毎月職員会議の際、人権侵害に当たる行為が無かったか検証を行いました。</p> <p>④ 職員各自の倫理向上を図ります（定期的に学習会を実施します）。</p> <p>★職員協議会、管理者協議会主催の法人研修に参加して理事長、総合施設長、外部講師等の講義を受け各自の倫理向上に努めました。</p> <p>⑤ 利用者さんの意思、選択などを尊重します。</p> <p>★常にメンバーさんの意思、選択を最優先に考え支援に取り組みました。</p> <p>⑥ 苦情、相談等適切な対応を行います。</p> <p>★ご家族からの相談に対して迅速に対応出来る様取り組みました。苦情は年間通してありませんでした。</p>
障害者への合理的配慮	<p>① TEACCHプログラムに準じた支援を行います。</p> <p>★職員各自がしっかり理解して昨年度に引き続き概ね達成出来ました。今後も継続して学んで行きます。</p> <p>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。</p> <p>★メンバーさんの机、椅子、パターションが新しくなり、気持ち良く作業、創作活動に取り組むことが出来ました。</p> <p>③ 関係機関と連携し新しい支援方法についても常に情報収集し、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。</p> <p>★昨年度同様サービス管理責任者に情報収集を依頼し、職員会議の折に情報提供をお願いし協議しました。</p>
適切な労務管理	<p>① 就業規則を遵守します。</p> <p>★就業時間内に業務が終了する様、職員同士協力しながら取り組みました。有給休暇5日以上取得は全員達成する事が出来ました。</p> <p>② 職員が働きやすい環境作り。有給休暇年5日以上を取得し易い環境作りを計画的に行います。</p> <p>★常に職員の立場に立って、働きやすい環境作りに取り組み、幾つか改革する事が出来ました。有給休暇については、職員間で調整しながら取り組むことが出来ました。</p> <p>③ 職員同士コミュニケーションがしっかり取れる環境作りを行います。</p> <p>★チームワークの重要性を職員に理解して頂き、コミュニケーションが取れる環境作りに力入れました。</p> <p>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。</p> <p>★年2回の面談は出来なかったが、職員が話しやすい環境作りが出来ている為、相談事など遠慮なく話し掛けてくれました。</p> <p>⑤ 職員が管理者、サービス管理責任者に話がしやすい人間関係作りを行います。</p> <p>★職員が管理者、サービス管理責任者に遠慮なくオープンに話が出来る関係作りは達成出来ました。</p>

<p>人材育成</p>	<p>① 職員各自の個性を把握し、プラスをさらにプラスに、マイナスがプラスになるよう、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。  <b>★</b>職員の得意分野を支援、療法などに活かし、苦手な事は職員同士でフォローしながら、サービス管理責任者に助言、指導を受けながら支援に取り組みました。                  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。  <b>★</b>情報や支援に必要な知識を提示し、職員会議の折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。  <b>★</b>昨年同様新型コロナ感染防止のため、リモート研修が多く必要と判断したリモート研修には、積極的に参加しました。                  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(研修報告書を提出します)。  <b>★</b>費用のかかる研修は無かったが、職員会議の折に研修報告書の発表をして頂きました。                  ⑤ 面談の機会に、職員各自がどのような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。  <b>★</b>2回の面談を予定したが、1回実施しました。また必要時個人面談を行い、助言などを行いました。</p>
<p>地域へ開かれた施設づくり</p>	<p>① 地域行事やイベント、バザー等に積極的に参加していきます。  <b>★</b>4月に行われたハナミズキバザー以外新型コロナ感染防止のため中止となりました。                  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。  <b>★</b>新型コロナ感染防止のため企画、計画はあったが、中止となりました。                  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。  <b>★</b>峡東圏域事業連絡会への参加など、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。</p>
<p>リスクマネジメントの推進</p>	<p>① 以下の3つのリスクについて、洗い出し、各対応策を検討して実施します。                  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、突発的な体調不良、行方不明、送迎中の事故  <b>★</b>事案発生時には、本部への連絡、ご家族への連絡、救急車の手配などを迅速に行いました。                  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  <b>★</b>災害発生時には、情報収集を行いながらメンバーさん、職員の安全確保を最優先に本部との連携、ご家族への連絡など対応して行きます。                  3. 感染症のリスク... 特に新型コロナ感染対策を徹底します。  <b>★</b>室内、車内のアルコール消毒の徹底、1日3回の体温測定、うがい手洗い等、徹底的に取り組みました。  <b>★</b>アルコールチェッカーを利用し飲酒運転防止に務めました。</p>
<p>事業運営</p>	<p><b>【本園】</b>                  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な時変更していきます。(音楽療法 園芸療法 運動療法)  <b>★</b>音楽療法、園芸療法はメンバーさんの要望に応じて定期的に行いました。昨年同様朝9時30分より園周辺でウォーキングを毎日行いました。(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。  <b>★</b>新たな生産品の開発や商品化については、出来ませんでした。今後も継続し検討して行きます。                  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。  <b>★</b>安定した取引が出来ています。  <b>【分場】</b>                  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。  <b>★</b>メンバーさん同士の相性を考慮し、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。  <b>★</b>第一にメンバーさんにあった作業内容を提示し無理のない範囲で対応する事が出来ました。  <b>【共通】</b>                  ① 特別支援学校等からの実習受け入れを積極的行います。  <b>★</b>昨年度同様、新型コロナ感染蔓延の時期ではあったが、細心の注意を払いながら、かえで支援学校の実習生の受け入れを行いました。</p>

<p>年間計画</p>	<p>① 研修 法人内研修を年2回（R4.9, R5.2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。  ★職員協議会主催職員研修会（R4、10月）管理者協議会主催職員研修会（R5,2月）リモートにて行いました。事業所内研修は、実施出来ませんでした。</p> <p>② 行事  【法人】ぶどうの里夏まつり（R4.8）・新年会（R5.1）への参加。  ★新型コロナウイルス感染症拡大の為中止しました。  【事業所】春の外出（R4.4）・夏の外出（R4.7）・秋の旅行（R4.11）を実施予定。  新型コロナウイルス感染防止のため実施出来るのか、本部からの指示に従い状況を見極めながら判断していきます。  ★春の外出（5月）富士五湖方面、ラザウォーク、富士川クラフトパークに細心の注意を払い出掛けました。夏の外出は、「園内縁日」に切替えて実施しました。秋の旅行は、静岡県清水エスパルスドリームランドへの日帰り旅行を行いました。  【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。  ★園内縁日、クリスマス会、ハロウィンパーティーは、予定通りに実施しました。</p> <p>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）交流文化祭、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。  ★4月に行ったハナミズキ祭りには3年振りに出店。他のイベントについては、新型コロナウイルス感染防止の為中止となりました。  【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）、交流文化祭（10月）、カトリック教会バザー（11月）  ★全てのイベントが新型コロナウイルス感染防止のため中止となりました。</p> <p>④ 利用者のご家族と交流する機会を増やすための企画を計画し実施します。  ★石和授産園単独で行った夏祭りにご家族を招待したが、コロナウイルス蔓延の為、参加して頂けるご家族はありませんでした。</p> <p>⑤ ご家族の高齢化等に対応する一環として短期入所利用について、ご家族それから短期入所サクラダとの連携や協働を実施します。  ★短期入所サクラダを新たに3名の利用者が利用開始しました。今後も連携して利用を希望する利用者のニーズに応じていきます。</p>
-------------	---

事業所名	山梨授産園
項目	基本的な取り組み等
事業	<p>生活介護 定員20名</p> <p>★【利用人数等】◆利用登録者R4年4月16名→R5年3月末16名 1名が退所され、1名が新規に利用開始されました。</p> <p>◆延べ利用人数3,022人（前年度比+132人） ◆1日平均利用人数10.4人（前年度比+0.2人）</p> <p>◆区分別 区分3（1日平均1.6人）区分4（1日平均1.9人）区分5（1日平均6.0人）区分6（1日平均0.8人）</p> <p>◆「強度行動障害」                  該当者 延べ利用人数1,897人（前年度比+624人） 1日平均6.5人（前年度比+2.0人） 62.8%（%前年度比+18.8ポイント）</p> <p>★【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7.0名。</p>
人権の尊重	<p>① 法人理念“「他の者との平等を基礎とした」諸権利の実現”を元に、利用者の人権や権利擁護の意識の向上を図ります。</p> <p>★セルフチェック表を活用し、自身の行動や、言葉使いの見直す機会を設けました。また、利用者の呼称についても職員同士意識出来るようになりました。</p> <p>② 利用者の虐待や行動制限に繋がる支援にならないように研修会を開催し防止に努めます。</p> <p>★障害者の権利擁護や虐待防止について外部研修や法人内研修に参加しました。</p>
障害者への合理的配慮	<p>① 「障害者差別解消法」について研修会の開催を行います。</p> <p>★法人内研修で「障害者の差別解消法」について学ぶことが出来ました。</p> <p>② 利用者の個々のニーズに合わせた支援に努め、支援の統一を図ります。</p> <p>★個別支援計画の読み合わせや、毎月の職員会議において支援の統一を図ることに心掛けました。</p> <p>③ 安全安心に生活が送れるように環境整備を行います。</p> <p>★「ひやりはっと」や事故報告書に記載された現場の検証や危険個所の洗い出しを行い事故や再発防止に努めました。</p> <p>④ 「ひやりはっと」を活用し、職員の「気づき」、情報共有を図り改善に努めます。</p> <p>★情報の共有を図り、事故や怪我につながらない意識の改革につなげる努力を行いました。</p>
適切な労務管理	<p>① 就業規則に基づき、業務の見直しや効率化を図ります。</p> <p>★休憩時間の取り方について、職員間で共有することが出来ました。</p> <p>② 年次有給休暇を計画的に年間5日以上取得できるように業務の調整を図ります。</p> <p>★職員全員が年間5日以上有給休暇を取得出来ました。</p> <p>③ 職員間の意見、相談、悩みを話しやすい人間関係の構築を行います。</p> <p>★職員会議で発言しやすい環境や、個別の相談も話しやすい環境づくりに努めました。</p>
人材育成	<p>① 法人内研修、外部研修への参加を促しスキルアップを図ります。</p> <p>★10月と2月の法人研修に参加しました。外部研修はオンライン研修も含め、経験年数に応じた研修に参加しました。</p> <p>② 法人の理念、職員倫理基準について周知、確認の時間を設けます。</p> <p>★法人内研修や職員会議において、法人理念や支援手引きについて周知しました。</p>
地域へ開かれた 施設づくり	<p>① 地域行事、イベントへの積極的参加。</p> <p>★山梨市役所観光課のイベントに初出店しました。</p> <p>★障害者芸術文化祭のイベントに出店し、見学参加もしました。</p> <p>② 市役所福祉課、社会福祉協議会との連携、圏域事業連絡会への参加継続。</p> <p>★峡東地域生活介護連絡会の参加は継続しました。オンライン参加から対面への参加に変更がありました。市役所福祉課や社会福祉協議会とは適時連携しました。</p> <p>③ 山梨市就労部会のイベント（チャレンジドショップ）に積極的に参加し、地域交流を図ります。</p> <p>★チャレンジドショップ開催が1回あり、出店、店番、見学に参加し地域交流の場となりました。</p>

<p>リスクマネジメント の推進</p>	<p>① 利用者、職員の健康管理、早期発見に留意し感染拡大防止対策の徹底を図ります。 ★利用者、職員の健康チェックを1日2回実施し、体調管理を行い発熱時や症状が見られる場合には抗原検査を看護師が実施しました。感染症対策の実施継続を行いました。 ★県障害福祉課の集中検査期間には職員の抗原検査を実施しました。</p> <p>② ハラスメント防止の研修会開催。 ★職員会議で支援協会の動画配信の研修を実施しました。</p> <p>③ 防災マニュアルの見直し、自然災害時における対策や年2回以上の避難訓練の実施、避難所への移動経路の確認。 ★防災マニュアルの見直しを行い、職員間で共有しました。消火器や「人工呼吸器ユニット118番」の使用実演を行いました。避難場所の経路の確認を実施しました。</p> <p>④ 飲酒運転防止のための具体的な取組を実施します。 ★公用車運転前後にアルコールチェッカーを利用し飲酒運転防止に務めました。</p>
<p>事業運営 年間計画</p>	<p>① 感染症予防対策の実施、感染症発生時における事業継続計画の見直し。 ★感染症予防対策を継続しました。8月にコロナ感染者が数名あり、県障害福祉課の指示を受け6日間の閉所措置を取りました。</p> <p>② 研修：法人内研修年2回、事業所内研修（ハラスメント防止、障害者差別解消法、虐待防止）、外部研修参加の促し。 ★10月、2月に法人内研修を実施。外部研修の参加、研修報告会の実施。動画配信の研修会を事業所内研修で実施。</p> <p>③ 行事：法人～夏祭り、新年会 事業所～春・夏・秋の外出、クリスマス会 季節行事～節分、お花見など。 ★法人の夏祭り、新年会は中止だった為、園内で企画しました。春・秋の外出はコロナの感染状況で中止。夏の外出は実施。秋の外出の代わりにハロウィーンを行いました。その他季節行事を実施しました。</p> <p>④ 地域イベント～チャレンジドショップ、山梨県障害者スポーツ大会、支援協会スポーツ大会・交流文化祭、山梨市社会福祉協会スポーツ大会、織りのなかま展、人ねっこアート展、甲州福祉まつり、ぶどう祭り、山梨市生涯学習フェスティバル、山梨県障害者文化展、芸術祭（※イベント、行事は状況を見ながら判断します。） ★チャレンジドショップ、山梨県障害者スポーツ大会、山梨市社会福祉協議会スポーツ大会、人ねっこアート展、甲州福祉まつり、山梨県障害者文化展、芸術祭に参加しました。</p> <p>⑤ 山梨授産園移転計画の推進 ★移転予定地が山梨市鴨居寺に決定しました。地域住民への説明会が実施されました。</p> <p>⑥ 利用者のご家族と交流する機会を増やすための企画を計画し実施します。 ★ご家族も参加していただけるイベントを企画し、1名の家族の参加がありました。</p> <p>⑦ ご家族の高齢化等に対応する一環として、短期入所利用について、ご家族、それから短期入所サクラダとの連携や協働を実施します。 ★サクラダに加え第2山崎荘の短期入所を利用することができるようになり、新たに2名の利用者が利用開始することが出来ました。</p>

事業所名	塩山授産園
項目	基本的な取り組み等
事業	<p>就労継続支援B型 (定員20名)</p> <p>★【利用人数等】 ◆利用登録者R4年4月19名→R5年3月末20名 ◆延べ利用人数3,760人 (前年度比+343人)</p> <p>◆1日平均利用人数15.1人 (前年度比+1.3人) ◆工賃 平均時給289.2円 (前年度比+13.4円)</p> <p>平均月額16,204円 (前年度比+1,166円)</p> <p>★【職員配置】 管理者1名、サービス管理責任者1名、職業指導員等3名。</p>
人権の尊重	<p>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。</p> <p>★法人内研修に参加し障害者虐待についてセルフチェック等を通じて自らを振り返る時間を持ちました。</p> <p>★法人主催の虐待防止委員会・身体拘束適正委員会の報告を全体で共有して、支援の確認や意識の向上を図りました。</p>
障害者への合理的配慮	<p>① さまざまな障がい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。</p> <p>★終礼や職員会議を利用して、利用者の状況確認や有効な支援方法の模索を行い実践へとつなげました。</p> <p>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。</p> <p>★事業所内だけでなく、関係機関や市との連携を重視して取り組みを進めることを心がけました。</p>
適切な労務管理	<p>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がっていきます。</p> <p>★全職員が有給休暇5日以上取得することが出来ました。</p> <p>★受託作業納期への対応や新型コロナ感染に関わる人員不足を補うための時間外労働を削減することが十分に出来ませんでした。</p>
人材育成	<p>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OJT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やかな点も変更します。</p> <p>★受託作業の取引先企業より管理者に対する苦情が寄せられました。法人として組織的に対応しましたが、事業所内部のチームワークの面で大きな改善が必要であることが判明し、職員会議やOJTを通じて職員全体の再教育に取り組みました。</p> <p>② 専門職としての各人のスキル向上と育成に努めます。</p> <p>★日々の業務の目的そのものから考えることに取り組みました。</p> <p>★強度行動障害支援者養成研修に2名が参加しました。</p>
地域へ開かれた施設づくり	<p>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。</p> <p>★新型コロナ感染防止のため、地域の行事に参加することが出来ませんでした。古紙回収や保育園や公園の清掃作業等を通じて地域との交流がありました。</p>

<p>リスクマネジメント の推進</p>	<p>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。  ★基本的な感染防止対策を継続的に実施しましたが、利用者3名、職員1名が新型コロナ感染症に感染しました。幸い全員無事に回復しました。  ★1名の利用者の乱暴な言動、もう1名の利用者の危険な行動に対する困りごとや悩み等の被害相談が複数の利用者から寄せられ、市福祉課や消防にも協力を依頼して組織的に対応しました。1名は自主的に退所され、もう1名は経過観察が続きしました。  ★メンタル面が心配される1名の利用者に対し、専門支援機関と連携し、専門的な支援者の定期的な支援へとつなげることが出来ました。</p> <p>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。  ★避難訓練は、火災を想定した訓練を1回の実施したにとどまりました。</p> <p>③ 飲酒運転防止のための具体的な取組を実施します。  ★アルコールチェッカーを利用し飲酒運転防止に務めました。</p>
<p>事業運営 年間計画</p>	<p>①研修・・・法人研修・令和5年2月実施予定。事業所内研修・年間3回程度の実施予定  ★法人内研修に2回参加しました。</p> <p>②行事・・・法人行事・ぶどうの里夏祭り（8月）、新年会（令和5年1月）。事業所行事・外食会（令和4年7月・令和5年2月）、秋の旅行（11月）の実施予定  ★新型コロナ感染防止のため、中止が相次ぎましたが、秋の外出、クリスマス外食会、塩山授産園新年会、3月のイチゴ狩りは実施することが出来ました。参加した利用者に好評な行事を多く実施できました。</p> <p>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。）  ★地域のイベントは新型コロナ感染防止のため全て中止又は参加を見合わせました。</p> <p>④ 利用者のご家族と交流する機会を増やすための企画を計画し実施します。  ★新型コロナ感染防止のため、ご家族を招待するイベントは出来ませんでした。  ★短期入所の新規利用を希望する利用者への支援を実施しました。</p>

事業所名	あくしゅ
項目	基本的な取り組み等
事業	<p>放課後等デイサービス 定員10名  <b>★【利用人数等】</b> ◆利用登録者 R4年4月16名→R5年3月末17名 ◆延べ利用人数2,369人（前年度比-397人）                  ◆1日平均利用人数7.9人（前年度比-1.3人） ◆「個別サポート」該当者5名 ◆「強度行動障害」該当者1名  <b>★【職員配置】</b> 管理者1名、児童発達支援管理責任者1名、児童指導員・保育士4.2名。                  利用者数の平均が毎月二桁になることを目標とし、安定した利用者数の確保と充実した運営を行っていきます。  <b>★</b>コロナ感染（待機期間等の扱い）の影響を受け、利用者人数が昨年度の平均人数を下回りました。平均人数が二桁に達した月がありませんでした。</p>
人権の尊重	<p>① 利用児に対する権利擁護や人権意識を持ち、本人の気持ちを大切にしていきます。  <b>★</b>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・気持ちの食い違いが生じた際は、職員を介して、両者が相互理解・納得し合える支援をしていきます。  <b>★</b>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。  <b>★</b>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 利用児や保護者に理解されるような支援に努めています。  <b>★</b>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、より理解されるような支援に努めました。  <b>★</b>保護者の方には連絡帳を用いてその日の支援内容を伝えました。保護者と対面できない際には電話やメールを介して伝えました。</p>
障害者への合理的配慮	<p>① アセスメント・モニタリングを行う際、支援の質を向上させる為、可能な限り複数の職員で行います。  <b>★</b>新型コロナウイルス感染症に対して規制が緩和してきたことを受け、昨年度より事業所内でのアセスメント回数を増やしました。日程時間はご家庭の希望に沿って行いました。緩和されてきたとは言え、面談を行う場合は、最大限の感染防止と言う観点から必要最小限の人数で感染対策を実施しながら行いました。利用児にあった支援を行いました。                  ② 利用児・保護者の要望や意見を聞き、個別支援計画を作成し、一人一人の特性や特徴に応じた支援をしていきます。  <b>★</b>アセスメントでの保護者の要望を取り入れつつ、事業所からの要望も出して、利用児の特性、特徴に応じた支援計画の作成に努め、支援に努めました。                  ③ 利用児が安全かつ活動しやすい環境づくりを行っていきます。  <b>★</b>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。                  ④ 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。  <b>★</b>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しました。</p>

適切な労務管理	<p>① 就業規則に則って、適正かつ効率的に業務に当たり、職員が働きやすい環境づくりに努めます。 ★休日の業務における休憩時間を工夫しましたが、就業規則に則った勤務体制作りが課題になる場面がありました。</p> <p>② 職員がストレスを感じず、ハラスメントを生じさせないように職員の個性が出せる環境作りを行っていきます。 ★数名の職員からは職員同士でのストレスを訴える言葉を聞くことができました。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は難しいと感じます。どちらが悪いという事ではなく双方の考え方の違いから生じた出来事だったように思います。</p> <p>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、出来る事をしました。上記②の事案は理事長、管理者が間に入り、職員相互の話し合いを促すなどして問題解決に努めました。</p> <p>④ 年次有給休暇を計画的に年間5日以上取得できるように業務の調整を図ります。 ★職員全員が年次有給休暇を5日以上取得することが出来ました。</p>
人材育成	<p>① 法人の経営方針・職員倫理基準について、職員一人一人が理解し、業務に励むように努めます。 ★職員一人一人が経営方針、倫理基準の理解に努め、業務に励んでいました。</p> <p>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、虐待防止に対する認識を深めました。 ★基本的に外部研修は各職員の自主性に任せました。外部研修への参加は、複数名が強度行動障害に関する研修会に参加、管理者が安全運転管理講習に参加しました。</p> <p>③ 職員ミーティングや職員会議を通じて日々の支援の振り返りを行い、職員の資質向上、支援の質の向上に繋げていきます。 ★支援前のミーティング、職員会議を通じて、振り返りを行い、職員間での共通認識に努め、職員の資質向上、支援の質の向上に努めました。</p>
地域へ開かれた施設づくり	<p>① 感染症の状況を把握するとともに、感染症予防対策を講じながら可能な限り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。</p> <p>② 施設周辺の地域住民の方々との挨拶、会話を通じて互いに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。</p> <p>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・周知をして頂けるよう努めます。 ★機関紙の完成のタイミングで間に合わない事もありましたが、自治会の回覧板を通じて事業所の機関紙を配布して頂きました。</p> <p>④ 関係各市の福祉課、社会福祉協議会、自立支援協議会等への参加等、地域の福祉団体等と連携していきます。 ★甲府市通所事業所連絡会の理事メンバーとして、理事会・連絡会への参加をしました。自立支援協議会児童部会はコアメンバーとして所属していますが、会議が基本的に午後開催のため参加は困難でした。保護者との顔が見える意見交換会へ参加をしました。</p>

<p>リスクマネジメント の推進</p>	<p>① 避難訓練を最低、年2回行い、体制作りや対策を講じていきます。 ★今年度は避難訓練は実際行動での学習を1回行い、プリントを用いての座学での学習を1回行いました。</p> <p>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、同様の気づきが何度も起こる事もありました。</p> <p>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。 ★複数名が外部研修（強度行動障害研修会）で虐待防止に関わる研修を受け、全員が法人内研修・児童部研修会で虐待防止・人権擁護に関わる研修を受けました。</p> <p>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2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。</p> <p>⑤ 安全あんしん委員会を通じて、利用児の健康管理・感染症予防対策に留意し取り組んでいきます。 ★毎月、安全あんしん委員会を実施し事業所での課題について職員で共通理解を深め、取り組みました。</p> <p>⑥ 飲酒運転防止のための具体的な取組を実施します。 ★アルコールチェッカー及び点検表を利用し飲酒運転防止に務めました。</p>
<p>事業運営</p>	<p>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。 ★法人内のみならずの利用児と交流をして楽しむ事が出来ました。</p> <p>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、連携を深めます。 ★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事業所に来て頂き打ち合わせをしたり、電話でやり取りを行うなど関係作りに努めました。</p> <p>③ 甲府市自立支援協議会、甲府市地域児童通所事業所連絡会への参加・連携等を通じて、他事業所との横のつながりが強固なものになるよう努めます。 ★今年度は甲府市地域通所事業所連絡会の対面での理事会、連絡会が実施されました。</p> <p>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。 ★甲府市地域通所事業所連絡会で開催されたパネル展示会に参加しました。インスタグラムは投稿頻度を増やして発信しました。</p> <p>⑤ 甲府センター内をはじめ法人内の他事業所職員との協働・連携を通じて、職員の資質向上及び支援の質的向上を図ります。 ★職員の交流と言う点では甲府センター・みなてらす、限られた職員に留まってしまいました。他事業所の管理者、サービス管理責任者、児童発達支援管理責任者同士は連絡を取り、コミュニケーションを取りました。</p>
<p>年間計画</p>	<p>【研修】</p> <p>① 法人内研修：年間1回 ★法人内研修は、職員協議会主催の研修に参加しました。</p> <p>② 児童部研修：年間4回（3ヶ月に1回）を予定し、実施していきます。 ★あくしゅ、みなてらす、児童部合同研修会として4回実施しました。法人研修会（管理者協議会主催）の内容について児童部の研修会の中で受けました。</p> <p>③ 事業所内研修：職員会議の機会を通じて実施していきます。 他事業所との研修交流を計画・実施していきます。 ★事業所内研修、他事業所の研修交流は、職員会議等での研修を除いて、機会を設ける事が出来ませんでした。</p> <p>【行事・イベント等】</p> <p>新型コロナウイルス感染症等の感染状況を見ながら、季節に応じた行事・イベント等を計画・実施していきます。 ★新型コロナウイルス感染症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、公園や美術館見学、イチゴ園での活動などを行いました。</p>

事業所名	みなてらす
項目	基本的な取り組み等
事業	<p>放課後等デイサービス 定員10名                      ★【利用人数等】◆利用登録者 R4年4月21名→R5年3月末20名                      ◆延べ利用人数1,951人（前年度比-209人） ◆1日平均平均利用人数7.1人（前年度比-0.8人） ◆「個別サポート」該当者4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。</p>
人権の尊重	<p>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ります。                      ★利用児の権利保護や人権を尊重し、合理的配慮の提供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のかを職員間で学び、共通理解を図りました。                      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。                      ★タイムリーに保護者と情報共有を行う事で支援について理解して頂けるように努めました。</p>
障害者への合理的配慮	<p>① 事業所内研修等で「障害者差別解消法」に基づく「合理的配慮の提供」について学び、支援に生かしていきます。                      ★事業内研修や外部研修の中で、合理的配慮について学び、職員間で共有し、理解を深め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、個々に合わせたプログラムを提供し、自己決定できる機会も設けるように努めました。                      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。                      ★PDCAサイクルを実践し、個別支援計画に反映させる事で、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、利用空間等の見直しを行い、利用児が活動しやすい環境を整えていきます。                      ★適宜、環境整備を行う事で活動しやすいスペースの確保や環境作りに努めました。</p>
適切な労務管理	<p>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ながら、働きやすい環境作りに努めていきます。                      ★各職員の状況に出来る限り配慮し、働きやすい環境作りを目指しましたが、欠員補充が難しく業務過多傾向の時もありました。                      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。                      ★職員間で業務分担する事で、計画的に業務遂行する事ができました。外部研修には職員からの希望を聞きつつ、可能な限り参加できるような職員体制の見直しを行いました。                      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。                      ★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中で、職員が日々の気づきを伝え、共有する事が出来ました。長期休み中のミーティング時間の確保が次年度の課題。                      ④ 年次有給休暇を計画的に年間5日以上取得できるように業務の調整を図ります。                      ★職員の希望を聞きながら、全員が年間5日の有給休暇を取得する事が出来ました。</p>

人材育成	<p>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、児童部研修で周知し、共有理解を図る事が出来ました。</p> <p>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。</p> <p>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出来るようにしていきます。  ★児童部研修では、個々の支援技術の向上やハラスメント・虐待について学び、認識を深める事が出来ました。  ★事業所内研修では、個別支援計画を基に職員間で支援方法の検討を行ったり、基礎知識の確認・共有を行う事が出来ました。  ★外部研修は、峡東圏域新人研修、自立支援協議会研修会、その他研修会に各職員が複数回参加し、支援の質の向上に努めました。</p> <p>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。  ★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について、地域療育コーディネーターや相談支援専門員から意見やアドバイスをもらう事で、職員間の交流を図りつつ、職員全体の質的向上に努めました。</p>
地域へ開かれた施設づくり	<p>① 感染症対策を講じながら、地域の行事やイベント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。</p> <p>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。</p> <p>③ 自治会を通して、法人の機関紙等の配布をして頂き、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出来ていません。今後、自治会と相談しながら検討していきます。</p> <p>④ 各市の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。  ★主に児童発達支援管理責任者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・情報共有が出来ました。</p>
リスクマネジメントの推進	<p>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。</p> <p>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を実施し、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、日々の支援に反映させていけるように努めています。</p> <p>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。  ★保護者より職員に対して1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、当該保護者と面談を行い、苦情解決に努めました。その内容は、職員間で共有し再発防止に努めました。</p> <p>④ 防災・防犯マニュアルに基づいて、年2回以上の避難訓練を定期的実施し、体制作りや対策を講じていきます。  ★6月・9月に実施日を2～3回に分け、利用者全員が体験できるように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、所要時間や危険箇所等の確認も行いました。  ★赤い羽根共同募金会からの補助を頂き、災害時に備えたLPガス発電機を購入し設置しました。</p> <p>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。  ★新型コロナ陽性者が発生した為、3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。</p> <p>⑥ 飲酒運転防止のための具体的な取組を実施します。  ★勤務前、退勤前にアルコールチェッカーを利用し飲酒運転防止に務めました。</p>

<p>事業運営</p>	<p>① 療育活動や支援体制の見直しを図るとともに、教材・機材及び備品、活動スペースを有効に活用していきます。  <b>★</b>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。</p> <p>② 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・Instagram等を通じて積極的に行っていきます。  <b>★</b>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、Instagram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。次年度以降はパンフレットの見直しも行っていきます。</p> <p>③ 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。  <b>★</b>6月に合同スポーツ大会を開催し、密にならないよう、屋外で一緒に活動し、交流を深める事が出来ました。</p> <p>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に努めていきます。  <b>★</b>送迎時等を利用し、各学校と連絡をとるよう心がけました。  <b>★</b>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。</p> <p>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。  <b>★</b>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。</p> <p>⑥ 保護者のニーズに合わせた勉強会や懇談会を企画していきます。  <b>★</b>法人内の相談支援専門員に依頼して、卒業後の進路についてなど保護者を交えた勉強会の開催を行う事が出来ました。</p> <p>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。  <b>★</b>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出来ました。</p>
<p>年間計画</p>	<p><b>【研修】</b></p> <p>① 法人内研修 …年間1回（2022.9月頃）  <b>★</b>職員協議会主催研修…9月開催でしたが、開所日の為不参加。  <b>★</b>管理者協議会主催全体研修…2月開催。開所日だった為、一部参加。次年度以降は、閉所対応して全体研修会に参加します。</p> <p>② 児童部研修 …年間4回(3か月に1回)を予定し、実施していきます。  <b>★</b>児童部研修会を4回開催しました。（6月・9月・11月・2月） 11月の研修は、療育コーディネーター主催の外部研修（メンタルヘルス）に参加しました。</p> <p>③ 事業所内研修…月1回（8月・3月は行わない）  <b>★</b>事業所内研修を7回開催しました。（4月・5月・6月・9月・10月・1月・2月）</p> <p>④ 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。  <b>★</b>交換研修は新型コロナ感染防止対策で行う事が出来ませんでした。他事業所とのヘルプという形で交流を図る事は出来ました。</p> <p><b>【行事・イベント】</b> ※行事・イベントについては、コロナの状況で判断し、実施していきます。</p> <p>① 保護者連携行事・卒業生を交えた行事…年2回程度の実施を検討していきます。  <b>★</b>保護者を対象とした学習会を開催しました。また、卒業式には卒業生の保護者にも参加してもらう事が出来ました。</p> <p>② 季節に応じた行事の実施（夏祭り・運動会・ハロウィンパーティー・クリスマス会・卒業式等）</p> <p>③ 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。（参考：2021年度に参加したイベント＝チャレンジドショップへの出店・人ねっこアート展・福祉アート展・富士山への年賀状等）  <b>★</b>コロナ感染対策を講じた上で、各種行事を開催する事が出来ました。（夏まつりは新型コロナ感染者が発生した為、延期・縮小して行いました）  <b>★</b>福祉アート展・人ねっこアート展・チャレンジドショップ等に応募・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。</p>

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	<p>① 共同生活援助 定員22名 内、サクラダA:7名 サクラダB:7名 第1山崎荘:5名 小林荘:3名</p> <p>② 単独型短期入所 定員(サクラダ:1名 第2山崎荘:2名)</p> <p>★【利用人数等】◆利用登録者(①のみ) R4年4月20名→R5年3月末19名</p> <p>◆延べ利用人数(①②合計) 6,943人(前年度比+35人)</p> <p>◆1日平均利用人数19.1人(前年度比+0.1人)</p> <p>◆区分別(①②合計)区分なし(1日平均7.0人)区分1(1日平均0人)区分2(1日平均4.7人)区分3(1日平均5.0人)区分4(1日平均1.2人)区分5(1日平均1.0人)区分6(1日平均0人) ◆平均支援区分(①②合計) 1.83(前年度比-0.09)</p> <p>★【職員配置①②号計】管理者1名、サービス管理責任者1名、世話人・生活支援員6.7名。</p> <p>③ 緊急一時宿泊施設ライフ荘 定員3名</p> <p>★ライフ荘 延べ利用者数435人(1日平均 1.18人)</p>
人権の尊重	<p>① 利用者が自分らしく生きるための支援を中心に、一人一人のストレングスを意識しながらより良い支援をします。</p> <p>★利用者の希望に沿いながら、最善の提案をして、各機関と相談しながら居室の移動や他のグループホームへの転居などを進め、より良い生活が送れるように配慮し実行しました。結果的に各利用者が落ち着いた生活を送ることが出来ました。</p> <p>② 「支援とは権利を侵しかねない存在」との自覚を持ち、各職員が利用者の可能性を広げられる支援していきます。</p> <p>★各職員が利用者の目線で、何を欲しているのか、何に困っているのかをそれぞれが考えながら共有して対応しました。</p>
障害者への合理的配慮	<p>① 居住の場として、利用者個々が安心して明るい生活できる環境を用意できるよう配慮します。</p> <p>★利用者が明るく元気に生活できる空間を職員も一緒に考え、工夫しながら各自の個性に合わせた空間を提供しました。</p> <p>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。</p> <p>★諦めずに関係機関と調整を図り、利用者の高齢者施設での体験を実施し、利用者の負担軽減に努めました。</p> <p>③ 各職員全員で常に情報を共有し、研修や日々の振り返りを通して合理的配慮に努めます。</p> <p>★新型コロナ感染防止の関係で積極的に各研修の参加が出来ませんでしたが、強度行動障害支援者養成研修に3名、サービス管理責任者更新研修に1名が参加し合理的配慮について学びました。</p>
適切な労務管理	<p>① 労働基準関係法令の遵守、年次有給休暇5日以上を取得しやすい環境作りに努めます。</p> <p>★移動支援、短期入所等の利用者増のため、通常より仕事量が増えていて、オーバーワークになってしまい有給休暇が取得しづらい環境になってしまいましたが、全職員が5日以上取得出来ました。</p> <p>② 適切な職員配置や勤務時間の効率化を行います。</p> <p>★勤務時間や配置については、安定した運用が出来るよう改善を行ってきたが、まだ十分な効率化は出来ませんでした。</p> <p>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健康相談を実施します。</p> <p>★環境整備に関しては常に意識して改善出来たと思います。職員への配慮については対応の遅れが気になることがありました。</p>
人材育成	<p>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継続的に行い、個人に総合力の向上を図ります。</p> <p>★個人の総合力は格段に向上して、各職員の情報の共有や支援の方向性も統一しやすくなり、勤務体制も以前より改善されました。</p> <p>② 障がいの特性に応じた支援方法や感染予防など、経験を基に継続支援に繋がるように全員でスキルアップを目指します。</p> <p>★毎月の職員会議で、各利用者さんの課題や支援について再確認をして、次月に実行、検証を繰り返すことにより各自のスキルは大分向上しました。</p> <p>③ 資格取得を積極的に保証します。</p> <p>★昨年度は相変わらず新型コロナ感染防止の影響もあり、参加できない研修もあったが、4名が資格取得研修に参加しました。</p> <p>④ GH甲府と連携し、交換研修や合同研修会などを開催して、職員の成長に繋げられるように積極的に取り組みます。</p> <p>★思うように双方で連携が取れず、研修が行えませんでした。</p>

<p>地域へ開かれた 施設づくり</p>	<p>① 共同生活住居の周辺の道や駐車場等の清掃、ゴミ置き場の定期に清掃、雪かきを積極的に行います。 ★大家さんとも連携しながら、積極的に清掃やゴミ置き場の整理、雪かきなどを利用者さんと協力して行うことが出来、一般住民の方々から感謝されました。</p> <p>② 地域のイベントや避難訓練等に参加します。 ★新型コロナ感染が拡大しており、地域の催事には参加出来ませんでした。</p>
<p>リスクマネジメント の推進</p>	<p>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。 ★各職員が意識して文書管理や改善を行っています。収支については職員会議で毎月の結果を報告し、次月の課題を提示し検証を行うことが出来ました。</p> <p>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、年2回以上の避難訓練を実施します。 ★新型コロナ感染防止の関係で関係各所と連携は取れなかったが、各職員で防災計画に則った訓練の実施を行いました。</p> <p>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。飲酒運転防止のための具体的な取組を実施します。 ★業務運転前にアルコールチェッカーを利用し飲酒運転防止に務めました。 ★安全運転講習や自転車保険加入については実施出来ませんでした。来年度の5月に映像を交え自転車の安全運転講習とヘルメットの重要性についての説明とヘルメットの購入を促します。</p> <p>④ 新型コロナ感染が蔓延しており、感染者が出ることを前提として、対策、対応をマニュアル化して各自が実行出来るような継続支援維持を図ります。また、必要に応じて多機能型簡易居室を積極的に利用します。 ★サクラダの利用者2名が新型コロナ感染の陽性反応があり自室待機。職員1名の家族に感染者があり、職員本人は発症しなかったが濃厚接触者として自宅待機をしました。各職員マニュアルに従って対応して感染の拡大はなく、感染した利用者も軽症で待機期間後も後遺症はなく回復しました。 ★体験利用者1名がSNSを通じて知り合った法人外部の異性による居室侵入等の被害を受け、市、警察に介入を依頼し再発防止に努めました。</p>
<p>事業運営 年間計画</p>	<p>① ご本人の意思を尊重し、安定した生活及びしっかりした生活基盤を構築出来るように共に考えます。 ★ご本人の将来の生活の希望を真摯に聞き入れ、可能な限りその希望に添えるように対応しました。</p> <p>② 山崎荘、第2山崎荘の改装工事を行い、法人利用者のご家族の高齢化に対応出来る短期入所の充実と授産部との連携・協働、業務の効率化を図ります。 ★業務の効率化については、各職員と何回も話し合い、現状における最適と思えることをまず実行し、検証しながら改善に努めました。徐々に短期入所の需要も増えてきたが、まだ授産部との連携に改善の余地があり、今後も継続して利用者にとって最善の支援を模索していきます。</p> <p>③ サクラダの居室を増やし、14名の入居者での運営にします。 ★利用者の居室の移動も終了し、3月末時点で13名が入居、残りの1室についても体験希望者が3名となりました。来年度初旬には満室になる予定です。</p> <p>④ 小林荘に2名のユニットもしくはサテライトの運営を目指します。 ★小林荘の周辺に物件も少なく、現状の利用者についても将来の動向が確定しておらず、今後の運営を見直していく必要がありました。再度検討していきます。</p>

事業所名	GH甲府
項目	基本的な取り組み等
事業	<p>共同生活援助            定員（19名）内、希望：7名（内サテライト2）、輝き：7名（内サテライト1）、ヴィラ：6名（3名と2名の2ユニット）            ★R4年10月よりヴィラにサテライトを1つ追加して定員20名に変更しました。            希望：7名（内サテライト2）、輝き：7名（内サテライト1）、ヴィラ：6名（3名と2名の2ユニット+サテライトI）            ★【利用人数等】 ◆利用登録者 R4年4月19名→R5年3月末20名 ◆延べ利用人数 6,824人（前年度比+329人）            ◆1日平均利用人数18.7人（前年度比+0.9人）            ◆区分別 区分なし（1日平均2.2人） 区分1（1日平均1人） 区分2（1日平均8.1人） 区分3（1日平均5.9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 2.12（前年度比+0.13）            ★【職員配置】 管理者1名、サービス管理責任者1名、世話人・生活支援員等5.6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。            ★今年度中のアパート暮らしを計画していた方がいましたが、物件の契約直前に結婚・同居する予定の相手の方の时期的都合のため同物件をサテライトとして単身利用することになりました。また、11月に緊急避難的に体験利用をしてその後県外のアパートに転居された方が1名、通学の利便性等からグループホームを出てアパート暮らしを選択された方が1名いました。            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と新たな共同生活住居の増設を考慮します。            ★上記の方のサテライト利用が9月に始まりました。また、7月に出生市町村のグループホームへ転居のため1名退所、10月に3か月を超える長期入院となっていた方が1名退所しました。10月、12月、1月に1名ずつ計3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 R4年4月1名→R5年3月末0名。R5年4月より1名利用見込み。            ★【職員配置】 地域生活支援員0.1名。</p>
人権の尊重	<p>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やく性）から、利用者の内部で「人権」の衝突ともいえるべき事態が出現するケースが多くなっており、解決のチャンス待ちながら、何を優先に考えるか整理を手伝っていきます。            ★自己決定の上で出た結果をもとに振り返り等を試みましたが、利用者自身が失敗したと感じている事案では特に受け止めが難しく、今後さらに体験の積み重ねが必要だと感じました。            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。            ★ご自身の希望でGH甲府から他市グループホームへと移った方が1名、通学の利便性等からグループホームを出てアパート暮らしを選択された方が1名いました。            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。            ★公共の福祉(他者の人権)を脅かしていると思われる事態が繰り返しており、原因となった利用者の人権を制限する事がありました。</p>
障害者への合理的配慮	<p>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つたり、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をします。            ★周囲に上手く相談できずに事態が進んでしまったり、自身の強い意向で進路を決めた方が、想定以上の困難に遭い苦勞されていました。必要な体験として見守っていますが、事前のコミュニケーション不足も原因の一つとなっていますので改善を図ります。            ② トラウマ関連障害について学び、症状に配慮した支援をするようにします。            ★トラウマ障害について学ぶ機会を設けましたが、対象となる方に対しての支援の実践までには至りませんでした。            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。            ★「配慮」が「合理的な配慮」なのか「行き過ぎた配慮」なのかの判断が難しく、今後さらに全体で細かな振り返りを繰り返していく必要があります。</p>

適切な労働管理	<p>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。  ★月間の労働時間の管理はできましたが、月末近くでの調整が多くなってしまいました。</p> <p>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。  ★月間の労働時間の管理という事でどうしても月末近くに調整が多くなってしまいました。今後、計画から大きく変動させない予定の組み方を心がけます。</p> <p>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。  ★配慮が必要な職員に対して出勤時間の調整を行ないました。</p> <p>④ 年次有給休暇を計画的に年間5日以上取得できるように業務の調整を図ります。  ★全職員が年間5日以上有給休暇を取得しました。</p>
人材育成	<p>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。</p> <p>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。  ★振り返り時間の確保のためミーティング開始時刻を決めましたが、食事提供現場である厨房業務の区切りが優先になってしまいました。引き続き業務の見直しを行ない、振り返りを充実させ実践に行かせるよう努めます。</p> <p>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。  ★法人全体での研修では勤務日、勤務時間の調整をして参加しました。職員協議会の研修に管理者も参加しました。他に就労支援の外部研修に1名参加しています。</p> <p>④ 資格取得を積極的に保証します。  ★強度行動障害支援者養成研修(基礎研修)修了1名。</p>
地域へ開かれた施設づくり	<p>① 地域の活動への協力・参加については、コロナ感染対策を講じながら可能な範囲で企画・実行します。  ★新型コロナ感染の影響がまだ大きく、企画自体を行ないませんでした。</p> <p>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。  ★施設の閉鎖を検討するほどの事案がありませんでした。感染対策の実施は継続しました。</p> <p>③ 各自が地域のルールを守ってごみ出し等、実践するように支援します。  ★ほとんどが利用者さん自身で行なっていますが、自身でのゴミ出しが難しい方には付き添って一緒にゴミ出しに行く支援を続けています。</p> <p>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。  ★7月、家出をしてGH利用者である知人を頼って来た方がいましたが、虐待案件であることが判明したため緊急で共有室2泊3日の利用をしていただきました。その間に関係機関と調整をして他事業所利用の後、10月よりGH甲府利用者となっています。</p>
リスクマネジメントの推進	<p>① 新型コロナウイ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。  ★新型コロナ感染での利用はありませんでしたが、週2回の入浴支援や利用者の方の随時の利用希望などがあり定期的に使用をしています。</p> <p>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。  ★該当者がいませんでした。</p> <p>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。  ★自転車を利用する方は全員保険加入しています。ヘルメットは一部の方が着用をしていないので引き続き強く勧めていきます。</p> <p>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。  ★夜間時に利用者の方が救急要請をした事案が1件ありました。</p> <p>⑤ 飲酒運転防止のための具体的な取組を実施します。  ★アルコールチェッカーを利用し飲酒運転防止に務めました。アルコール検査記録表について、事前点検は乗車前のみ行なっていました。毎出勤時に変更しました。</p> <p>⑥ 年2回以上の避難訓練を実施します。  ★利用者の方全員が参加することは難しいため、実施方法に工夫する必要があります。</p>
事業運営 年間計画	<p>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。  ★新規に利用を始めた方には、できるだけ食事を甲府センターに来て摂るように勧めています。会話の中で生活の様子をうかがい、必要な助言等を行なえる機会となっています。</p> <p>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。  ★上記の理由から、接触の少ない方の支援計画は事業所先行になってしまいがちでした。</p>

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	<p>① 特定相談支援事業  <b>★【利用人数等】</b> ◆利用登録者 R4年4月 75名 → R5年3月末 83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）137件（月平均）11.4件</p> <p><b>★【職員配置①②③計】</b> 管理者1名（兼務）、相談支援専門員2名。</p> <p>② 障害児相談支援事業  <b>★【利用人数等】</b> ◆利用登録者 R4年4月 30名 → R5年3月末 35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）50件（月平均）4.1件</p> <p>③ 笛吹市委託相談業務事業  <b>★【利用人数等】</b> ◆利用登録者 R4年4月 18名 → R5年3月末 38名  ◆延べ利用人数 537名（月平均 44.7名）</p>
人権の尊重	<p>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。  <b>★</b>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を行いました。</p> <p>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。  <b>★</b>今年度、虐待が疑われるケースが2件ありました。行政への通告、要保護児童対策地域協議会への参加、相談支援事業所や行政主体による関係者会議の開催を行いました。通告、その後のアフター対応など関係機関と連携した迅速かつ適切な対応が行えました。</p> <p>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。  <b>★</b>笛吹市自立支援協議会相談支援部会における虐待・権利擁護に関する研修、山梨市主催の介護・障害分野における権利擁護に関する研修、法人内権利擁護に関する研修に参加し、意識の向上や知識・理解を深めることができました。</p>
障害者への合理的配慮	<p>① アセスメントやモニタリングを通じ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。  <b>★</b>サービス担当者会議、関係機関との会議など支援関係者からの様々な意見や見立てなどを求め、合理的配慮についての検討や支援現場への働きかけを行いました。</p> <p>② 利用者の意思を最大限尊重し、ライフステージまたはライフコースに合わせた本人中心の相談支援を行っていきます。  <b>★</b>先入観に捉われず個別化の原則に基づき、利用者のライフステージ及びライフコースを意識した相談支援を心がけました。</p> <p>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。  <b>★</b>事業所内での会議や事例検討等で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。</p>
適切な労務管理	<p>① 事業所ミーティング会議を毎週、相談支援部ミーティング会議を毎月開催し、業務状況の確認・共有、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、安全あんしん委員会の積極的な取り組みによる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。  <b>★</b>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。職員間で助言・意見交換を行い、相談業務の実践に活かすことができている。さらには安全あんしん委員会を通じ、「メンタルヘルス対策」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出来ました。</p> <p>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。  <b>★</b>コロナ禍での感染防止対策も兼ね、感染状況に応じて訪問や対面会議等を控え、連絡やオンライン会議で対応するなど業務の効率化を図ることが出来ました。</p> <p>③ 年次有給休暇を計画的に年間5日以上取得できるように業務の調整を図ります。  <b>★</b>業務の調整、連携を図り年次有給休暇の取得を推進し、職員全員が年間5日以上取得出来ています。</p>

<p>人材育成</p>	<p>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。  <b>★</b>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。  <b>★</b>今年度は、事業所内での研修は実施出来ませんでした。外部研修や法人内研修への参加の他、笛吹市相談支援部会で、児者における困難ケースの事例検討を行い、相談支援専門員の資質向上に努めました。  <b>★</b>外部研修：山梨県障害者相談員及び関係団体役員等合同研修会、三富福祉会サポートセンターハロハログループスーパービジョン 高次脳機能障害者支援研修、医療的ケア児等支援者・コーディネーター養成研修、強度行動障害支援者養成研修(基礎・実践)          ③ 資格取得を積極的に保障します。  <b>★</b>職員1名が社会福祉士を取得しました。</p>
<p>地域へ開かれた施設づくり</p>	<p>① 障害者差別地域相談を通じて、関係機関や当事者との協働による差別解消に向けた社会の取り組みを行っていきます。  <b>★</b>今年度も職員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、県内の差別事例などの共有や「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によるアウトリーチの実施、多職種連携のチーム支援による地域社会に開かれた事業所を目指していきます。  <b>★</b>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を実施し、基本相談から計画相談や療育コーディネーターへ支援を繋いだりと事業所として包括的に対応を行いました。</p>
<p>リスクマネジメントの推進</p>	<p>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。  <b>★</b>データファイル(利用者一覧表等)を一括管理できるように改善を図り、情報管理の見直しを行いました。          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。  <b>★</b>1件、苦情を受け対応を行いました。概要：法人利用者のご家族より、他法人の短期入所利用の時間変更に伴う送迎調整の不備に対する苦情。対応：市へ移動支援の利用確認、日中通所事業所での対応協力を依頼し、通所事業所から他法人の短期入所を利用できるように調整を行いました。ご家族へお詫びと対応策を再確認し、承知して頂きました。          ③ 飲酒運転防止のための具体的な取組を実施します。  <b>★</b>出退勤時にアルコールチェッカーを利用し飲酒運転防止に努めました。          ④ 年2回以上の避難訓練を実施します。  <b>★</b>今年度、実施出来ませんでした。次年度以降、安全あんしん委員会の議題事項として避難訓練を実施していきます。</p>
<p>事業運営 年間計画</p>	<p>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  <b>★</b>本会議 4回 委託相談連絡会 4回 計画相談連絡会 3回 相談支援部会 4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  <b>★</b>延べ人数 20名 (月平均 1.6名)          ③ 笛吹市発達障害者支援関係機関連絡会議 運営委員会  <b>★</b>運営会議 2回 本会議 2回          ④ 笛吹市障害者基本計画策定審議委員会 委員  <b>★</b>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  <b>★</b>研修会 1回          ⑥ 峡東圏域地域生活支援拠点の相談支援 専門的人材の養成及び確保事業運営会議委員  <b>★</b>体験の場事業(山梨市)研修会 2回 専門的人材の養成及び確保事業(笛吹市) 運営会議 2回 研修会 1回          ⑦ その他  <b>★</b>甲州市計画相談事業所連絡会 3回 基幹相談支援ネットワーク会議 1回 県・地域自立支援協議会合同会議 1回 相談支援ネットワークやまなし会議 2回 ぶどうの里家族会向け研修会 1回 ぶどうの里児童利用者家族向け研修会 1回</p>

事業所名	コピット
項目	基本的な取り組み等
事業	<p>障害者就業・生活支援センター事業</p> <p>★【利用人数等】 ◆利用登録者 R4年4月567名 → R5年3月末621名 ◆新規求職者49名 ◆延べ相談支援件数4,713件</p> <p>◆対象企業等事業所数533箇所</p> <p>★【職員配置】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</p>
人権の尊重	<p>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。</p> <p>★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出来ました。（他機関との連絡調整およびケース会議件数1,139件）</p> <p>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。</p> <p>★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。</p>
障害者への合理的配慮	<p>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選択、決定の流れを相談により配慮し行います。</p> <p>★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もつながりました。</p> <p>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。</p> <p>★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。</p>
適切な労務管理	<p>① 年間出勤計画を作成し、計画的に年5日以上の有給取得がしやすい環境を整えます。</p> <p>★有給休暇取得と業務分担に配慮し、負担軽減を図り全職員が5日以上の有給休暇を取得しました。</p> <p>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、配分調整をします。</p> <p>★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。</p> <p>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。</p> <p>★支援の分業化や分担を行うことで、過度な業務超過を抑えられました。</p>
人材育成	<p>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。</p> <p>★毎月の会議開催だけではなく随時、個別で検討すべき課題について話し合いを行いました。</p> <p>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。</p> <p>★オンライン等での参加に努めました。</p> <p>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。</p> <p>★管理者協議会や職員協議会、就労系事業の職員との交流が増えました。</p> <p>④ 厚労省が主催する会議、研修等へ参加し、センターの就労支援底上げに努めます。</p> <p>★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オンラインで参加しました。</p>
地域へ開かれた施設づくり	<p>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。</p> <p>★関係機関より新規利用者の紹介及び相談等の件数に偏りがなく、幅広く連携体制がとられています。</p> <p>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。</p> <p>★近隣とのトラブルもなく、良好な関係が築けています。</p>

<p>リスクマネジメント の推進</p>	<p>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。 ★センター内で随時話し合いを行い、一年を通じて安定したセンター運営が出来ました。</p> <p>② 情報管理および個人情報取り扱いについてセンターにおいて研修を行います。 ★鍵および夜間警備システムの施錠の徹底、口頭での注意喚起を行いました。</p> <p>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。 ★一年を通じて職員が感染することがなく終わられました。</p> <p>④ 飲酒運転防止のための具体的な取組を実施します。 ★アルコールチェッカーを利用し飲酒運転防止に務めました。</p> <p>⑤ 年2回以上の避難訓練を実施します。 ★避難経路および避難場所の確認を行いました。</p>
<p>事業運営 年間計画</p>	<p>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 621名 ・年間延べ相談件数4,713件 ・他機関との連絡調整及びケース会議件数1,139件 ・職場実習等33件 ・就職者数63件 ・A型就労者数5件 ・職場定着支援件数434件 ・1年経過後の職場定着率86.8%</p> <p>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。 ★・R4年度に相談及び支援を行った企業等事業所数130社 ・企業等事業所に対する相談支援件数1,136件</p> <p>③ 幅広いニーズの拾い上げと支援を行います。 ★・新規登録者数54名 利用経路内訳(ハローワーク10名、学校9名、福祉6名、行政15名、直接利用4名、医療等その他10名)</p> <p>④ 地域の就労支援力の底上げのための峡東圏域就労支援ネットワーク会議を主催実施します。(年3回) ★就労支援ネットワーク会議開催(3回)。所管のハローワーク所長及び担当官を招き、峡東圏域内における就労状況及び課題について協議しました。</p> <p>⑤ 職場定着促進のための在職者交流会及びピアサポート活動を実施します。(年3回) ★在職者交流会(1回)及びピアサポート活動(2回)を開催しました。</p>

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	<p>障害児（者）地域療育等支援事業</p> <p>★【相談人数等】 ◆相談登録者 R4年4月 62名 → R5年3月末 63名</p> <p>★【職員配置】 地域療育等コーディネーター1名</p>
人権の尊重	<p>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。</p> <p>★笛吹市の研修で虐待防止や身体的拘束・行動制限等に関する研修に2回参加しグループワークを行いました。</p> <p>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。</p> <p>★発達特性のある子どもたちも様々な可能性を持っています。子どもたちの人権尊重のため適切な療育に繋ぎ、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。</p>
障害者への合理的配慮	<p>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。</p> <p>★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。</p> <p>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。</p> <p>★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等積極的に行いました。</p> <p>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。</p> <p>★施設設備に関してはまだ課題を感じますが、療育相談の環境作りの見直しは出来ました。</p>
適切な労務管理	<p>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実施します。</p> <p>★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。</p> <p>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。</p> <p>★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。</p> <p>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。</p> <p>★「気づき」や意見をオープンに遠慮なく発言することが出来ませんでした。発言しやすい職場作りが大きな課題と感じています。</p> <p>④ 年次有給休暇を計画的に年間5日以上取得できるように業務の調整を図ります。</p> <p>★計画的に有給休暇の調整が出来ました。</p>
人材育成	<p>① 法令遵守（コンプライアンス）の意識を高めていきます。</p> <p>★法令違反をせず、公正・公平に業務を遂行出来ました。</p> <p>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。</p> <p>★事業所内研修に参加し、外部研修にも積極的に参加しました。多くはオンライン研修でした。</p> <p>③ 笛吹センター内の他事業と連携し、職員交流を通して質的向上を図っていきます。</p> <p>★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。</p>

<p>地域へ開かれた 施設づくり</p>	<p>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。（コロナ感染者の状況を見ながら） ★新型コロナ感染防止のため、今年もイベントやバザーへの参加は出来ませんでした。</p> <p>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）、峡東圏域発達障がい者支援検討会議（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（児童支援部門・生活介護部門・地域支援GH部門）、峡東圏域医療的ケア児支援会議事務局、峡東圏域生活支援拠点、笛吹市発達支援関係期間連絡会議、峡東地区福祉有償運送運営会議に参加しました。 ★笛吹市社会福祉協議会と協働でリトミック教室を行い、療育相談に来ている3組の親子が参加しました。</p> <p>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。 ★法人の計画相談と共に自宅訪問を実施しました（1回）。計画相談からの依頼で本人と保護者を公認心理師の心理相談へ繋げました。</p> <p>④ 地域の社会資源となる事業にしていきます。 ★笛吹市障がい基幹相談支援センター、他法人の計画相談員・放課後等デイサービスと連携し、地域療育事業を認知して頂きました。</p> <p>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。 ★計画相談や放課後等デイサービス、就労移行の職員と協働、連携することが出来ました。</p>
<p>リスクマネジメント の推進</p>	<p>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。また相談・療育による月に1度のミーティングでも振り返りを行っています。</p> <p>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。</p> <p>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。 ★今年は防災訓練の実施が出来ませんでした。</p> <p>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ます。 ★新型コロナ感染防止のため消毒・マスク等の感染防止の徹底を図りました。</p> <p>⑤ 飲酒運転防止のための具体的な取組を実施します。 ★朝と帰宅時にアルコールチェッカーを利用し飲酒運転防止に務めました。</p> <p>⑥ 年2回以上の避難訓練を実施します。 ★実施出来ませんでした。</p>
<p>事業運営</p>	<p>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。 ★支援内容を記録する際にもう一度療育内容や支援体制について見直しました。</p> <p>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。 ★備品等に関しては随時検討し揃えました。</p> <p>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。 ★法人内の放課後等デイサービス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事が出来ました。他法人の放課後等デイサービスは、新人職員研修会を実施しグループワークなどを通して交流することが出来ました。</p> <p>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。 ★今年は支援学校での会議参加はありませんでしたが、地域の小学校や中学校、またはフリースクールでの会議に参加をしました。</p> <p>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に参加をし連携や情報共有が出来ました。その中で地域療育事業である療育相談に繋げることも出来ました。</p>

<p>年 間 計 画</p>	<p>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。感染対策を十分に行い開催します。  ★いちごクラブ（言葉の療育相談）59件 のぞみクラブ（作業療法の療育相談）46件 心理相談（公認心理師）2件 合計107件</p> <p>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・指導を行う。感染状況を見ながらだが、小人数の場合は感染対策を十分に行い対面形式で研修会を開催します。  ★観察・研修場所：笛吹市保育課（公立保育所）・託児所ハイジ・八代花鳥保育所・都保育園・一宮保育園・石和南小学校  石和中学校・峡東圏域放課後等デイサービス</p> <p>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・集団活動を行いました。  うさぎクラブ（リトミック指導員による音楽療育）：対象児が未満児のためワクチン接種が出来ない等のコロナ感染対策のため実施しませんでした。来年度はコロナ感染状況を見ながら開催する予定です。</p> <p>④ 療育関係者研修会…年間8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した。  ★昨年度はコロナの影響で6回の開催でしたが、今年は8回実施出来ました。（オンライン研修のみ）</p> <p>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。  ★2023年10月29日（土）オンライン研修「感覚統合の視点からみられる不器用な子どもの理解と支援」  （講師：横浜市北部地域療育センター作業療法士 松本政悦氏）</p> <p>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  ★今年はオンラインと対面で開催しました。</p> <p>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（ワーキンググループメンバーとしての検討）・発達支援会議への参加  ★本会は対面で開催、当事者・家族部会は対面のみで開催し、1月には笛吹市長との座談会を行いました。児童部会は、2年間のワーキンググループとしての取り組みについて本会で発表がありました。</p> <p>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。</p> <p>⑨ 小学校・中学校での関係者会議に参加  ★対面で関係者会議を実施しました（石和南小・境川小・八代小・御坂西小・一宮西小・石和中・一宮中・浅川中）。</p> <p>⑩ 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・Kきつずを見学しました。</p> <p>⑪ 峡東圏域地域生活支援事業 専門的人材の養成及び確保事業（新人期・中堅期・リーダー期）運営会議への参加  ★新人期としては峡東圏域の放課後等デイサービス事業所の新人職員を対象に年4回研修会を実施しました。中堅期としては2023年2月28日に研修会を開催しました。</p> <p>⑫ 峡東圏域医療的ケア児支援協議会の事務局…会議開催の連絡調整・会議録の作成・行政と病院に配布してもらうリーフ作り・当事者の保護者へのアンケートの実施等  ★コア会議や専門職を集めての本会議の開催（オンライン）、リーフ作成等、多岐にわたり医療的ケア児についての協議をしました。</p>
----------------	--