

1. 法人

(1) 法人理念

「障害者権利条約」を中心とした法人理念とその実現のための経営方針を定め、全職員への周知と説明会を実施した。また理事会、運営会議の定例開催により、法人としての運営機能の充実を図った。

(2) 倫理基準

福祉専門職として、また組織構成員としての自覚と社会福祉法人ぶどうの里のあるべき職員像として職員倫理基準を作成し、全職員への周知と説明会を実施した。

(3) 人材育成

法人理念、職員倫理基準、経営方針に基づき、職員が目標をもってやりがいのある仕事ができ、結果としてよりよい利用者への支援、風通しのよい職場づくりを目指すとともに、キャリアパス*1に取り組むために目標管理制度の導入を決定した。実施は来年度とした。

より高度な専門的な対応ができる職員を育成するために、「強度行動障害支援者養成研修」の受講を各事業所で行った。また職員協議会と連携して、職員全体研修を実施して障害福祉の基礎的な理解を図った。

*1 将来自分が目指す職業を踏まえた上でどのような形で経験を積んでいくかという順序・計画

(4) 虐待防止と権利擁護の実践

虐待防止委員会の設立はできなかった、また第三者評価事業についても実施には至らなかった。利用者への虐待防止については、各事業所にて「心のバリアフリー推進講座」を開催して、障害者の権利擁護や差別に対する合理的配慮について学び、理解を深めることができた。

また、生活介護を利用している方の在宅での生活状況に対して市へ障害者虐待防止法に基づく通報を行った。

(5) コンプライアンス*2・ガバナンス*3の強化

法人内監査は未実施。職員が適正な労働環境で仕事ができるように、勤怠管理システムを導入した。

利用者とそのご家族及び様々な立場の方からの意見・意向を反映できるよう運営委員会が設置されているが開催に至らなかった。理事会として猛省している。

*2 法令遵守、組織の理念や様々な規定、倫理基準を尊重し守ること

*3 組織の事業方針や重大な決定をきちんと行うこと

(6) 高齢化・重度化対策

グループホームや在宅の利用者の高齢化に伴い引き続き支援をしているが、行政機関や相談支援事業所、介護保険事業所との連携をしながら、障害者も老いを迎えるという点において、地域の高齢福祉サービスの利用へ円滑に移行できる体制づくりに努めた。

(7) 地域への貢献

バザーの開催や、地域のイベントへの参加など利用者の社会参加を通じて、地域社会との関係を多く持てるように、各事業所とも取り組んだ。また地域住民との日常的な交流も積極的にもつように努めた。障害福祉の理解を促進できるように取り組んでいく。

2. 施設

- (1) 「他の者との平等を基礎として」「社会参加を目標とした支援計画に基づく合理的配慮」に基づき支援を実施した。
- (2) 安全・健康管理・防災の徹底
各事業所で防災対応について、設備の点検や避難訓練などを行った。
- (3) 環境整備
作業だけではなく、畑や園芸などの自然とのふれあいを通じた活動や、音楽療法への参加、芸術活動への参加などを楽しめる環境づくりをした。一方で、安全な環境で活動ができるように各事業所とも整理整頓を行った。

1. 施設

- (1) “「他の者との平等を基礎とした」諸権利の実現”という新しい理念に基づき、利用者の社会参加、自立を意識した取り組みを各施設において実施した。今後も継続して取り組んだ。

- (2) 勝沼授産園は以下の事業を行った。

サービス名	定員	延利用者数	開所日数	一日平均利用者数	職員数	職員実比率
生活介護	13	2,511	294	8.5(65%)	8	1:1
就労継続支援A型	15	1,487	277	5.8(38%)	2	2.9:1
就労移行支援	6	991	247	4.0(66%)	2.7	1.4:1

【生活介護】

- ・利用者一人一人の安全確保に努めた。
- ・余暇活動と仕事のバランスを考えながら支援する事に努めた。
- ・仕事の取引先の開拓に努めた。
- ・利用者の健康を考え定期的に体を動かすことを取り入れた。
- ・余暇活動の充実に努めた。
- ・受託作業を頂いている会社見学を実施した。

【就労継続支援A型】

- ・厨房業務を中心に個別の経験や技術、知識を活かせるように努めた。
- ・障害特性への配慮を行いながら、業務の規格化や明確な業務指示などで、利用者が不安なく業務出来るように努めた。

【就労移行支援】

- ・就職に向け利用者に社会的能力、職業的能力の向上等の支援に努め、29年度は4名の利用者が一般就労に結び付いた。
- ・就労移行事業では、他施設の見学を実施した。

【地域との交流、地域への貢献】

- ・29年度は、体制が上手く取れず地域清掃は1回に終わった。30年度は定期的に実施するため、月の予定に組み込んでいく。
- ・地域イベントは、例年の甲州ぶどう祭り、伏木神社前夜祭、地域の小学校の文化祭に参加した。
新たにワインツーリズムの出店、地域子育て支援センターのお祭り出店に参加した。
- ・29年度は園内バザーを1度開催した。外部の体育館等を借用して行うまでの計画が進まなかったが、園内バザーへ地域交流を含めて地域の方々が来園していただくため、地域に割引券の配布や休憩所の設置等をした。

【緊急災害対策】

- ・災害に備え食料の備蓄や利用者の薬のストックに努めた。

- ・施設周りに燃えやすい物などを置かないように努めた。
- ・避難経路などを考え環境整備に努めた。

【職員の質の向上】

- ・職員協議会中心に職員の質の向上のため内部研修を2回実施した。
- ・職員の外部研修への参加は少なかった。30年度は体制を整え研修への参加を増やし、職員の質の向上に努めていく。
- ・職員会議などで職員に必要な知識や情報の提供に努めた。
- ・法人理念・法人経営方針・職員倫理基準の周知に努めた。
- ・障害の理解に努めた。

(3) 山梨授産園は以下の事業を行った。

サービス名	定員	延利用者数	開所日数	一日平均利用者数	職員数	職員実比率
生活介護	20	3,395	302	11.2(56%)	7.5	1.4:1

【生活介護】

障害者総合支援法に基づく通所授産施設として、利用者に対して人権や権利擁護を常に意識し、療育を中心とした活動や適切な作業を提供するとともに、社会的経験や能力向上に必要な支援を行った。

- ・毎日の活動内容を明示することで、活動や作業への責任感や達成感を得られるよう支援した。
- ・相談事業所や関係機関との連携をして、支援の質の向上を図った。
- ・バザーなどを計画実行し、地域の型と交流や連携を深め利用者の社会参加や工賃維持に努めた。
- ・各種行事を実施し、社会経験を広げるように努めた。
- ・支援学校等の現場実習の受け入れ。
- ・社会福祉協議会等と連携し、学生ボランティアの受け入れや、活動への参加をしている。

【虐待防止】

- ・外部から虐待防止や合理的配慮などの研修や職員チェックシートなどを用いて職員会議等で話し合いを行い防止に努めた。

【権利擁護】

- ・利用者が権利を侵害されることなく、御本人の意図を十分に理解して支援に生かしサービス提供に努めた。

【苦情解決】

- ・苦情に対して法人と連携を取り、迅速かつ適正に対応する体制を整え、福祉サービスの適正化を図り、業務内容を検証し改善し、福祉サービス向上に努めた。

【感染症の予防】

- ・感染症防止マニュアルに基づき予防することに努めた。
- ・看護師による月1回のバイタルチェックや利用者を常に体調の変化を意識し健康管理に努めた。

【防災対策】

- ・防犯、防災マニュアルを見直し、地域の方に協力して頂き避難訓練を実施するとともに、消防設備、器具の点検、施設設備の見直しを行い災害に備えた。

【職員の労務管理】

- ・職員研修として協議会が主体になり障害者特性について研修を行い、職員の専門的知識の向上を図った。
- ・職員が「気づき」や「意見」が気軽に発言できる環境にする体制を整えた。

(4) 石和授産園は以下の事業を行った。

サービス名	定員	延利用者数	開所日数	一日平均利用者数	職員数	職員実比率
生活介護	15	3,956	297	13.3(88%)	9	1.5:1
放課後等デイサービス	5	778	310	2.5(50%)	2	1.3:1

【全体】

H29年度は障害福祉の経験が少ない新規職員の複数の採用があったため、業務全体を円滑に進めることを最優先とし、職員会議や終礼時間等を利用して意思の疎通を図るとともにチームで支援していくことの重要性等を伝えていった。その結果、サービス管理責任者・主任の下、全員が個別支援計画に沿った支援を行える体制作りが可能となった。

【生活介護】

高齢化に伴い、個別支援計画やサポートブックに個々のメンバーさんの課題と支援方法を盛り込み、情報の共有化を図りながら支援体制を再検討してきた。具体的には、音楽療法に適度な運動を取り入れ五感を働かせる要素を組み入れていった。また、1日の活動の中に足湯マッサージやウォーキングの時間を設け、作業中心に偏らない工夫をした。

【放課後等デイサービス】

卒業後を見据えた支援は、ある一定の結果は出すことができた。個々のニーズや課題に合わせたプログラムを組むことも、個別支援計画の範囲内で行うことができた。

…保護者連携イベントも開催は、保護者の皆さんの思いや意向を把握する機会となり、子ども達の成長の跡を知っていただくことができ、また、職員にとっても支援を振り返る有意義なものとなった。理事長との懇談は、保護者の皆さんから好評を得ることができた。

…法人内の他放課後等デイサービス事業所職員との交流会は、各々1回ずつ行うことができた。しかしながら、各事業所の課題や放課後等デイサービスのあり方等への情報共有や共通認識を深めていくこと、また、個別支援検討会を含む勉強会の定期的な実施など次に繋げていくことができなかった。

(5) 塩山授産園は以下の事業を行った。

サービス名	定員	延利用者数	開所日数	一日平均利用者数	職員数	職員実比率
就労継続支援B型	20	3,806	256	14.4(72%)	4.2	3.4:1

【就労継続支援B型】

障害者総合支援法に基づく通所授産施設として、一般企業での就労が困難な利用者に対して、適切な作業を提供するとともに、知識、能力向上に必要な支援、訓練や自活に必要な生活支援、社会支援を行い知識、能力が高まった方は、就労に向けた支援を行った。

- ・毎日の作業受注量を明示することで、情報の共有化をして作業への責任感・達成感を得られるよう支援した。
- ・相談事業所や関係機関との連携を図り、現場実習や就職活動を支援した。
- ・新たに受託先一社を増やし利用者の勤労意欲や工賃増に努めた。
- ・毎日の挨拶、当番活動を通じ円滑な人間関係の確立、協調性を養えるように努めた。また、各種行事を実施し、社会経験を広げるように努めた。
- ・利用者個々に定期面接や相談を随時行い希望に応じた支援した。
- ・支援学校等の現場実習の受け入れの実施。

【虐待防止】

職員チェックシートなどを用いて、自己チェックや職員会議等で虐待防止について話し合いを随時行い虐待防止に努めた。

【権利擁護】

利用者が権利を侵害されることなく、自らの能力に応じてできる限り地域で自活を送れるように個人の尊厳を確保して、御本人の立場に立ったサービス提供に努めた。

【苦情解決】

苦情、要望に対して迅速かつ適正に対応する体制を整え、福祉サービスの適正利用を確保して利用者ニーズの把握、福祉サービス向上に努めた。

【感染症の予防】

感染症防止マニュアルに基づき予防することに努めた。

看護師による月1回のバイタルチェックや健康相談を実施し健康管理に努めた。

【防災対策】

消防計画に基づき避難訓練を実施するとともに、消防設備、器具の点検、整備を行い災害に備えた。

【職員研修】

やまなし心のバリアフリー推進講座受講し、権利擁護や虐待防止の意識向上に努めた。

障害者特性について話し合いを行い、職員の権利擁護に対する意識の向上を図った。

長期的な施設運営ができるように将来展望を含め、面談や助言等で人材育成に努めた。

(6) あくしゅは以下の事業を行った。

サービス名	定員	延利用者数	開所日数	一日平均利用者数	職員数	職員実比率
放課後等デイサービス	10	2,751	310	8.9(89%)	5.2	1.7:1
生活介護	10	498	245	2.0(20%)	2	1:1

- ・各職員がそれぞれ利用児・者の立場になり支援を行ってきたが、職員間の共通理解がうまく取れずすれ違いが起きる事があった。
- ・職場内・外の研修が受けやすい勤務体制になるよう努める事は出来た。
- ・あくしゅでのバザーを開催したが、利用者の社会参加や地域との交流としてバザーのみでは不十分と言える。
- ・生活介護事業については、3名いた利用者が1名利用停止となり、途中から2名と言う半分以下の利用状況での運営となってしまった。
- ・地域との連携はほぼ取れず不十分だった。

(7) とろっとは以下の事業を行った。

サービス名	定員	延利用者数	開所日数	一日平均利用者数	職員数	職員実比率
放課後等デイサービス	10	1,459	310	5.0(50%)	3.2	1.5:1

- ・学習室の壁をクッション性のあるものに改装する。
- ・とろっとに通所していた行動障害のある児童について、聴覚が過敏でありとろっとの建物の構造、間取りでは対応が難しいため関係機関、保護者と協議し、児童の行動障害に適する事業所へ通所することとなったので改装はしなかった。今後、行動障害を持った児童に対応できる施設作り、支援を考える必要がある。
- ・多目的室の出入り口にアコーデオンカーテンを設置した。

(8) 山崎荘は以下の事業を行った。

サービス名	定員	延利用者数	開所日数	一日平均利用者数	職員数	職員実比率
共同生活援助	26	8,813	365	24.1	10.4	2.3:1

ご本人やご家族、関係機関と連携し実現に向けてサポートを行った。引き続き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た。

【建物設備】

山崎荘・第2山崎荘は、契約更新に際しキッチンの更新や壁紙の張替え等大きな修繕を行っていただいた。(大家さん負担)

共有ルームのテレビ(ベルマーク活動から購入)の更新を行った。

その他、車いす用スロープや、洗濯機の更新等、必要な対応をした。

【防災 避難訓練】

小林荘で実施した。

救急救命・AED操作法の研修(笛吹消防署にて)を受講した。

非常食は、期限切れに留意し、使用しながら補充をした。

【研修】

- ・全職員参加による事例検討会を実施した(職員会議内)
- ・「法人の理念・職員倫理基準について」
- ・「障害者差別解消法の取り組み」(県民出張講座)
- ・職員協議会主催研修(2回・任意の参加)
- ・障害福祉従事者基礎研修(2名受講)
- ・自主研修としてサービス管理責任者研修受講等した(1名)。

(9) GH 甲府は以下の事業を行った。

サービス名	定員	延利用者数	開所日数	一日平均利用者数	職員数	職員実比率
共同生活援助	16	4,396	365	12.4	4.4	2.8 : 1
<p>グループホームでの体験を通して、将来地域で自立した生活を送ることができるように関係機関と連携しながら支援を実施した。</p> <p>地域での落ち葉拾いを始め、地域との連携を深めた。</p> <p>養護施設から直接利用していただいた方たちの出勤率が大きく改善した。</p>						

(10) 短期入所サクラダは以下の事業を行った。

サービス名	定員	延利用者数	開所日数	一日平均利用者数	職員数	職員実比率
短期入所	2	155	130	1.3	1.5	1 : 1
<p>家族など介護者が冠婚葬祭や入院等で本人の在宅介護に支障が出た際や、一人暮らしの体験などの場としてサービス提供を行った。今年度は家族の入院による利用があり、利用期間が1か月以上続くケースもあったため、関係機関との連携による早期の自宅復帰や一人暮らし等への支援が今後の課題となった。</p>						

(11) 相談支援事業所ぶどうの里は以下の事業を行った。

サービス名	定員	延利用者数	開所日数	一日平均利用者数	職員数	職員実比率
障害者相談支援		51			3	
障害児相談支援		35			3	
一般相談支援		1			1	
<p>児童養護施設から地域へ出る方への支援が今年度もあり、他職種や関係機関と協働しながら支援の実施を行った。</p> <p>質の向上については、県、市で行われる研修や事例検討会へ参加した。</p> <p>来年度は相談支援専門員の担当件数が35件に制限され、モニタリング期間も短く設定されることとなっているために、現在の兼務3名体制では十分な体制が確保できなくなることが予想される。相談支援専門員とモニタリングのサポートやプランナーを養成し実務を通して人材育成をしていく必要がある。</p>						

(12) 就業・生活支援コピットが下記の事業を行った。

サービス名	定員	延利用者数	開所日数	一日平均利用者数	職員数	職員実比率
就労支援相談		3,358	312	10.8	3	3.6:1
生活支援相談		2,833	312	9.0	1.3	6.9:1

障害者からの相談に応じ、その就業及びこれに伴う日常生活上の問題について、必要な指導及び助言その他の援助を行った。

- ・事業主に対して障害者の就職後の雇用管理に係る助言等を行った。
- ・障害者に対して、職業準備訓練及び職場実習をあっせんした。
職場定着促進のための在職者の交流活動の実施した。
- ・在職中の障害者を対象に、グループワーク等で職場での悩み等を話し合う交流の場を定期的に提供し、不適応課題の早期把握・改善を図り職場定着を促進した。

3. その他

(1) 海外発展途上国援助活動の推進・拡大

フィリピンの児童養護施設やストリートチルドレンへの支援活動として、中古衣類等の送付を行った。また利用者がこの活動に参加することは社会参加として重要な意義を持つ。今後も継続するとともに、さらに職員や協力して下さる地域の方々に活動を周知して、グローバルな活動を発展させていきたい。

(2) 他団体との連携による人権擁護への取り組み

NPO法人「ライフサポートやまなし」からの受託事業として、緊急一時宿泊施設「ライフ荘」を継続運営した。また、福祉関係者から直接ぶどうの里へ生活困窮者の支援依頼もあった。障害者の場合は生活困窮状況に陥っても自らSOSを出すことが困難な場合が多いので、今後も行政機関をはじめ関係機関との連携による生活困窮者支援を継続していく。

一般社団法人「EAP やまなし」との連携により、グループホームで生活する利用者の契約行為等の支援や財産管理について、保佐類型での申立てを検討した。ぶどうの里が契約していた部屋をEAP山梨に移動し、会費で支援している。

(3) 職員動向

平成28年度在職員 (平成29年3月31日現在)	平成29年度在職員 (平成30年3月31日現在)	比較
88人	86人	2人減

- ※平成30年3月31日付けの退職者数 3人
平成30年4月1日付けの採用者数 2人