

# 平成30年度 事業報告 社会福祉法人ぶどうの里

法人目標	<p>法人理念「他の者との平等を基礎とした諸権利」の実現</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・利用者中心の事業運営</li> <li>★利用者中心の事業運営が基本であることに立ち返る必要が度々あった。</li> </ul>
人権の尊重	<ul style="list-style-type: none"> <li>①利用者からの事業及び支援等に関する評価に基づく支援の質の向上</li> <li>★各事業所において、アンケートや面談により評価を聞き取り支援の質の向上を図った。法人全体として組織だっ取り組みが出来なかったのが課題としたい。</li> <li>②虐待防止委員会（仮名）の設置による権利擁護体制作り</li> <li>★虐待防止に努めたが委員会による体制づくりは出来なかった。</li> </ul>
障害者への合理的配慮	<ul style="list-style-type: none"> <li>①障害者差別解消法の啓発</li> <li>★啓発の機会を設けることはできなかった。</li> <li>②心のバリアフリー宣言事業所として、不当な差別の禁止、合理的配慮の提供、虐待防止についての実践。</li> <li>★不当な差別の禁止、合理的配慮の提供、虐待防止について実践した。</li> <li>★一人の新入職員が利用者へ身体的虐待を行った疑いが法人に報告され、利用者、複数の職員へ聞き取り等実態調査を実施した。虐待の事実は明らかにならなかったため、1日出勤停止とし、市町村に報告を予定していたが、その職員は間もなく退職した。</li> <li>③障害者への合理的配慮として、利用者の不平不満、苦情への真摯な対応を行う。</li> <li>★利用者からの意見、不平不満、苦情に対して悩み、迷いながらも真摯な対応を心掛けた。</li> </ul>
適切な労務管理の実施	<ul style="list-style-type: none"> <li>①就業規則・給与規定等に基づく業務の適正化</li> <li>★適正化に努めたが、周知の徹底が不十分な部分もあり今後も適正化に取り組む。</li> <li>②計画的な業務の遂行</li> <li>★計画を見直しつつ業務を遂行した。</li> </ul>
人材育成	<ul style="list-style-type: none"> <li>①職員倫理基準の周知と実践</li> <li>★新入職員が入職する機会毎に逐次オリエンテーションを実施し職員倫理基準の周知を図った。</li> <li>②対人援助技術の向上</li> <li>★内部研修、外部研修に参加する機会を設け対人援助技術の向上を図った。またOJTによる実地指導を実施した。</li> <li>③関係法令の理解</li> <li>★管理者向け『事業者ハンドブック』学習会を開催し関係法令の理解促進を図った。</li> </ul>

<p>地域へ開かれた施設づくり</p>	<p>④目標管理の実施と評価 ★キャリアパスシートによる目標管理の実施と評価を実施した。</p> <p>① 法人連絡協議会の開催 ★法人連絡協議会の開催は実施しなかった。 ★7月に利用者、ご家族が出席する運営協議会を開催した。 ★10月に新たに管理者協議会を設立し毎月会議が開催された。 ②各イベントの実施 ★法人新年会、夏祭り、各事業所のバザー等のイベントに加え、他団体等主催の多様なイベント等へ参加した。 ③地域の教育機関および山梨県、各市町村及び社会福祉協議会等の多様な団体との連携協働 ★自治体の障害福祉課、各市基幹相談支援センター、各自立支援協議会、各社会福祉協議会、各特別支援学校、各障害別相談支援機関、精神科医療機関、包括支援センター、やまなしライフサポート等多様な団体との連携会議開催や参加、個別支援に関わる連携協働を実施した。また事業所近隣の自治会やお寺との交流も実施した。</p>
<p>リスクマネジメントの推進</p>	<p>①第三者評価の実施による運営体制の点検 ★実施することが出来なかった。 ②各事業所への法人内監査の実施 ★相談支援事業への法人内監査を実施し、運営の適正化を図った。 ③支援体制その他業務改善の推進と評価の実施 ★業務改善に取り組んだが、評価実施までには至らなかった。 ④苦情解決体制の強化 ★当事者の了解があれば市とも情報を共有し、苦情解決にあたった。 ★放課後等デイサービスあくしゅの近隣住民より騒音の苦情が寄せられ、住民への謝罪と防音壁の建設を実施した。 ⑤防犯、防災体制の基盤づくり ★体制の維持、見直し、改善を実施した。一部事業所では防災マニュアルの改訂に取り組んだ。 ⑥利用者の健康管理と感染症対策の実施 ★各事業所において実施した。</p>
<p>事業運営</p>	<p>①石和授産園放課後等デイサービスの移転 (H30.10より営業開始) ★法人の新たな拠点として『笛吹センター』(笛吹市石和町広瀬 494-1)を建設し、H31年3月に竣工した。石和授産園放課後等デイサービスはH31年3月末に廃止、4月1日より同センターにて『放課後等デイサービスみなてらす』として再出発、営業開始した。『笛吹センター』には就労移行支援事業、相談支援事業、療育等支援事業も同時に移転し各事業がセンター内でお互いを強化しあえる効果を期待している。</p>

<p>②石和授産園、あくしゅ、とろっとの体制の再構築の検討</p> <p>★放課後等デイサービスとろっとは廃止し、H30年10月より放課後等デイサービスあくしゅに統合した。あくしゅ生活介護はH31年3月末に廃止しH31年4月より石和授産園に統合している。</p> <p>③山梨授産園の移転計画の作成</p> <p>★移転計画について協議は続行したが計画作成までには至らなかった。</p> <p>④塩山授産園の高齢化による事業内容の検討</p> <p>★塩山授産園内で利用者への個別の配慮を実施した。</p> <p>⑤利用者の高齢化に対応した事業転換の検討</p> <p>★利用者の高齢化への対応について、一部の利用者や後見人をはじめ、市障害福祉課、市基幹相談支援センター、包括支援センター等と連携、協議を重ねた。利用者の中にはこれまで通り障害福祉サービスを利用しつつ部分的に介護保険サービスの利用を開始したり、24時間の介護体制が取れる介護保険サービスに移行した方もいらっしゃいました。高齢化への対応については今後も「利用者中心」を念頭に個別的に取り組みすることを基本としたい。</p> <p>⑥その他</p> <p>★勝沼授産園、石和授産園、山梨授産園それぞれの生活介護事業において、強度行動障害支援者養成研修に各職員が参加し、重度障害のある利用者への支援の質の向上に取り組んだ。</p>	
---	--

# 平成30年度 事業報告

事業所名	勝沼授産園
事業運営	<ul style="list-style-type: none"> <li>・生活介護 定員（13名） 計画時：登録利用者数 12名 年度末：登録利用者数 12名</li> <li>・就労継続A型 定員（15名） 計画時：登録利用者数 7名 年度末：登録利用者数 8名</li> <li>・就労移行 定員（6名） 計画時：登録利用者数 5名 年度末：登録利用者数 1名</li> <li>★就労移行利用者 一般就労 4名 就労継続B型への変更 1名</li> </ul>
人権の尊重	<p>① 法人の理念、経営方針のもと、権利擁護や人権に対する意思の向上を図っていく。</p> <p>★法人の理念、経営方針等を会議の中で職員に周知していった。今後も定期的に周知、理解を行っていく。</p> <p>② 利用者や家族等による事業所評価に基づき、支援の質を高めていく。</p> <p>★利用者や家族等から頂いたご意見を全体で共有し支援の質を高めていくのに務めた。</p> <p>③ 法人と連携しながら、虐待防止の委員会や権利擁護の体制作りをしていく</p> <p>★職員への虐待防止や権利擁護の周知はしたが、法人と連携を取りながら委員会等の体制作りまではいたらなかったの改善していく。</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」を十分に理解し支援にいかしていく。</p> <p>★会議の中で「障害者差別解消法」の周知、理解に努めた。</p> <p>② 合理的配慮の提供、虐待防止、不当な差別禁止について事業所として積極的に実施する。</p> <p>★合理的配慮の提供、虐待防止、不当な差別禁止について全体で周知、理解に努めた。</p> <p>③ 利用者の目線で、施設整備や備品を見直し環境作りを行っていく。</p> <p>★会議で利用者にとって施設内の危険と思われる場所を検討し改善に努めた。</p>
適切な労務管理の実施	<p>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ていく。</p> <p>★就業規則に基づき、業務の効率化及び適正化に努めたが、まだ残業等があるので改善していく。</p> <p>② 計画的な業務遂行と外部研修に参加しやすい業務勤務体制にしていく。</p> <p>★計画的な業務遂行は実施していたが、職員不足等があり職員体制が整わない時期があり、外部研修への参加が多く出来なかったの改善していく。</p> <p>③ 職員が意見を気軽に伝える環境作りを進めていく。</p> <p>★職員間で日頃からコミュニケーションをとり、会議等でも意見等を出せる環境作りを努めた。</p>

<p>人材育成</p>	<p>① 法人経営方針や職員倫理基準の周知を図る。  ★法人経営方針や職員倫理基準の周知に努めたが、今後も定期的に実施していく。  ② 事業所内研修、外部研修、資格取得に参加できるようにしていく。  ★事業所内研修は会議の中で実施した。年に2回全体研修を実施したが、外部研修、資格取得への参加は少なかつた。今後はもっと研修、資格の周知をして改善に努める。  ③ キャリアパスを実施して活用していく。  ★キャリアパスを実施したことにより支援の向上に活用出来るように努めた。</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、地域に周知してもらい交流や連携を深めていく。  ★バザーは山梨授産園と合同で12月と3月に開催した。地域に周知して頂くためチラシを配布した。今後はバザー以外にも周知、交流等が出来るように検討していきたい。  ② 行事やイベントに積極的に参加していく。  ★参加できる行事やイベントには積極的に参加した。(地域の小学校文化祭、近所のお祭り等)  ③ 見学者やボランティアを積極的に受け入れる。  ★見学者やボランティアを積極的に受け入れた。(地域の中学生、社会福祉協議会等)  ④ 地域の多様な団体と連携し充実を図る。  ★新たな地域の多様な団体と連携を取ることが出来なかつた。全体でもう少し外への意識を心がけ改善していく。  ⑤ 地域企業との相互交流、連携の構築を図る。(就労移行)  ★市より委託された清掃作業を開始し、就労訓練のメニューの一つとした。地域企業への見学、実習を実施した。</p>
<p>リスクマネジメントの推進</p>	<p>① 防災、防犯マニュアルを見直し、体制作りをしていく。  ★防災、防犯マニュアルを見直しには努めたが、体制作りは実施出来なかつたので改善していく。  ① 利用者の健康管理、怪我防止、衛生管理、感染症対策を行っていく。  ★手洗い等の予防を徹底していきながら、利用者の健康管理、怪我防止、衛生管理、感染症対策に努めた。  ② 第三者機関や保護者等による事業評価により、業務内容の検証し改善していく。  ★第三者機関や保護者等による事業評価は実施出来なかつたので改善していく。  ③ 法人と連携しながら、苦情解決や虐待防止体制を整えていく。  ★法人と連携しながら、苦情解決や虐待防止体制に努めた。</p>

# 平成30年度 事業報告

事業所名	石和授産園
事業運営	<ul style="list-style-type: none"> <li>・生活介護</li> <li>定員（ 15 名）</li> </ul>
人権の尊重	<p>①「他のものとの平等を基礎として」との法人経営理念のもと、「権利擁護」や「人権」に対する意識の向上を図っていく。</p> <p>★利用者の《権利擁護》や《人権》を尊重しながら、『個別支援計画』に基づき、合理的配慮を含め業務全体としてはおおむね計画に沿った支援を実施した。</p> <p>②法人と連携しながら、虐待防止に関する委員会等を設置していく。</p> <p>★終礼時や職員会議等を通して周知徹底した。また、年度後半には、『身体拘束マニュアル（案）』を作成した、新年度に、職員間で協議し完成版を作成する。</p> <p>③利用者や保護者等による事業所評価に基づき、支援の質を高めていく。</p> <p>★保護者向け事業所評価アンケートの実施は行わなかったが、面談等を通して保護者・ご家族からご意見やご要望等をお伺いし、それを支援に活かせるように努めてきた。</p>
障害者への合理的配慮	<p>①事業所内部研修等で「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いかしていく。</p> <p>★職員間で学びあう機会を設け、その趣旨を生かした支援を実施した。</p> <p>②『個別支援計画』の下、[TEACCH プログラム]など様々な方法を用いながら一人一人に合わせた支援を行っていく。</p> <p>★利用者一人ひとりに合わせた支援を実施した。次年度も引き続き行っていく。</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く。</p> <p>★環境整備に留意し、支援にあたった。次年度も引き続き行っていく。</p>
適切な労務管理の実施	<p>①就業規則に則った業務の効率化、及び適正化を推し進めていく。</p> <p>②計画的な業務の遂行と外部研修を受講しやすい勤務体制を整えていく。</p> <p>③「気づき」や意見等、職員がオープンに発言できる環境作りをしていく。</p> <p>★業務分担制に基づき効率的に業務が遂行できるよう心がけたが、外部研修を受講しやすい体制作りまでには至らなかつた。《気づき》や《意見》など、職員が遠慮することなく話せる環境作りはできた。</p>

人材育成	<p>①「法人経営理念」や「倫理基準」の徹底を図る。</p> <p>②関係法令の理解と周知に努め、法令遵守（コンプライアンス）の意識を高めていく。</p> <p>③資質向上と高いモラルの形成のため、事業所内部研修の充実や積極的に外部研修に参加できるようにしていく。</p> <p>★「法人経営方針」・「倫理基準」の徹底はできた。また、職員一人ひとりが法令遵守の意識を持って支援にあたった。但し、職員が積極的に外部研修に参加できる体制とはならなかったため、新年度の検討課題としていく。</p>
地域へ開かれた施設づくり	<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く。</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、実施していく。</p> <p>③社会福祉協議会や圏域事業所連絡会への参加等、多様な団体と連携していく。</p> <p>★地域行事やイベント・バザー等に積極的に参加し交流を深めてきた。また、地域の自立支援協議会や圏域の事業所連絡会等へも出席し他事業所とも連携できた。但し、事業所独自のイベント開催までには至らなかったため、新年度も引き続き検討課題としていく。</p>
リスクマネジメントの推進	<p>①第三者評価機関や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く。</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く。</p> <p>★第三者機関による事業所評価は行っていないが、保護者・ご家族からは常にご意見をいただけるようにしていた。また、いただいたご意見を支援に活かせるように定期的に振り返りを行った。ホームページ公表については、検討課題として法人と協議していくこととする。</p> <p>③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く。</p> <p>④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く。</p> <p>★虐待防止・苦情解決については、法人と連携した体制をとることができた。防災・防犯マニュアルに関しては、地域の実情に合わせた見直しまではできなかった。新年度の検討課題とする。</p> <p>⑤利用者の健康管理や感染症対策を行っていく。</p> <p>★十分な体制をとることができた。</p>
その他（事業運営）	<p>①利用者の高齢化に対応した支援体制作りを行う—音楽療法・園芸療法・運動療法の見直しを行っていく。</p> <p>②上記に伴い作業内容の見直しを行う—新たな生製品の開発や商品化等も検討していく。</p> <p>★十分な体制をとることができた。</p> <p>③放課後等デイサービスの移転計画（予定）に基づき、職員（人員）配置や活動スペースの見直しを行っていく。</p> <p>★職員配置や活動スペースの見直しを、次年度も引き続き行っていく。</p> <p>④介護実習生や支援学校からの実習生を積極的に受け入れ、開かれた事業所作りを更に進めていく。</p>

	<p>★帝京短大や大原学園等からの介護実習生や見学者を積極的に受け入れ、開かれた事業所作りに努めた。新年度も引き続き行っていく。</p> <p>①研修…法人研修一年2回 (H30.9, H31.2)。  …事業所内研修一年3回程度を予定し、実施していく。</p> <p>★年2回の職員協議会主催の職員研修や法人夏祭りに参加・出席し、保護者・ご家族や他事業所職員とも交流や親睦を深めることができた。</p> <p>②行事…法人一ぶどうの里夏まつり (H30.8)・新年会 (H31.1) への参加。  …事業所一春の外出 (H30.4)・夏の外出 (H30.7)・秋の旅行 (H30.11) を実施 (予定)。  …事業所内イベントクリスマス会・ハロウィンパーティー等を実施する。</p> <p>★事業所内の外出やイベントは予定通り実施した。電車を利用したり従前と違った外出先を選定したこともあり、利用者のこれまで見せたことのない一面が見られ、職員にとっても新たな発見となり支援に活かすことができた。新年度も引き続き行っていく。</p> <p>③地域行事 (イベント) への参加及び出店 (予定)。  …ハナミズキ祭・メーデー (4月)、障害者スポーツ大会 (5月)、わかば保育園夏祭り・市民ミーティング (7月) 白樺園夏まつり (8月)、福祉村まつり (10月)、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。</p> <p>★予定した全ての地域行事に参加・出店することはできなかつたが、参加・出席した地域行事では地域の皆さんと交流することができ、一緒に参加した利用者にとっても有意義な社会参加の機会となった。また、生産品の見直しも行い、出店行事に合わせた生産品を出品することができた。新年度も、利用者の社会参加という面も考慮しながら種々検討し、引き続き地域行事に参加・出店していくこととする。</p>
年間計画	



# 平成30年度 事業報告

事業所名	山梨授産園
事業運営	<ul style="list-style-type: none"> <li>・生活介護 定員 ( 20名)</li> <li>★年初は利用定員20名に対し、16名でスタートしました。</li> <li>年間利用者延べ日数は3,164日。区分5以上の割合が69%と高い水準になっている。</li> <li>平成30年3月よりかえで支援学校と連携を図りながら、学卒者2名の新規利用者を受け入れました。来年度も実習を通じて、新規利用者に繋げる働き掛けを継続して行う。</li> <li>平成30年度の退所者については、家庭の事情により他の生活介護事業所への移動1名。</li> <li>・山梨授産園の移転計画の検討</li> </ul>
人権の尊重	<ul style="list-style-type: none"> <li>①人権や権利擁護に対する意識の向上を図り、合理的配慮を具体的に考え行動する。</li> <li>★人権や権利擁護に対する意識の向上を図り、合理的配慮を具体的に考え行動しています。</li> <li>②法人と連携し、虐待防止に関する委員会を設置する。</li> <li>★利用者が権利を侵害されることなく、ご本人の意図を充分に理解し支援に生かし、サービス提供に努めました。</li> <li>③利用者や保護者等から事業及び支援等に関する評価に基づき、支援の質の向上を図る。</li> <li>★利用者や保護者等から事業及び支援等に関する疑問や不満を確認し、迅速丁寧に対応し相互理解のもと支援の質の向上を図りました。</li> </ul>
障害者への合理的配慮	<ul style="list-style-type: none"> <li>①障害者差別解消法を事業所内研修で学び、その意図を充分に理解し支援に生かしていく。</li> <li>★障害者差別解消法を事業所内研修で学び、その意図を充分に理解し支援に生かしています。</li> <li>②虐待防止、合理的配慮の提供、不当な差別の禁止について事業所として積極的に実践する。</li> <li>★虐待防止、合理的配慮の提供、不当な差別の禁止について事業所として積極的に実践しています。</li> <li>③利用者が活動しやすい環境を作るため、備品の整理や施設設備のレイアウトなど見直しを進めました。</li> <li>★利用者が活動しやすい環境を作るため、備品の整理や施設設備のレイアウトなど見直しを進めました。</li> </ul>
適切な労務管理の実施	<ul style="list-style-type: none"> <li>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る。</li> <li>★就業規則に基づき、業務の効率化及び適正化を推し進める予定だったが、法人として適切な人材確保が出来ず、職員に対し過度な職務を強いられなければならなかった。年度後半には新人職員を充足し、教育しながら支援を体感してもらいより良い支援の充実を図りました。</li> <li>②計画的な業務の遂行と外部研修を受講しやすい業務勤務体制を整える。</li> </ul>

	<p>★計画的な業務の遂行と外部研修を受講しやすい業務勤務体制を整える予定だったが、人員不足の為参加できていない。  次年度の外部研修を把握、法人内研修を具体的に計画しました。  ③職員が「気づき」や意見が気軽に発言出来る環境作りを進める。  ★職員が「気づき」や意見が気軽に発言出来る環境作りを進めましたが、リーダー職員が日々の業務に過度の負担もあり、中々風通しの良い環境にはなっておらず、職員の処遇も検討し人材のレベルアップ繋げていきたい。</p>
<p>人材育成</p>	<p>①職員倫理基準や法人経営方針を周知し、実践し検証する。  ②法令遵守の意識を高め、関係法令の理解と周知に努める。  ③資質の向上とモラルの形成のため、事業所内部、外部研修を積極的に取り入れる。  ★職員の「自ら育つ」意識を引き出し、自己啓発の機運を高め、自らを促す職場風土を醸成する。まだ道半ばなので継続して意識作りをしていく。研修を計画的に出来ず、職務上必要とされる知識・能力を職員に効率的かつ体系的に習得することが実施されていない。職員の能力伸長・発揮の度合いを確認し、課題の設定や指導育成をしたかったが職員毎の支援サービスの差が大きく人材不足の中、能力が未熟でもそれなりの職務が与えられてしまっているので改善中です。</p>
<p>地域へ開かれた施設づくり</p>	<p>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した。  ②地域との交流をより充実させ、イベントなどに参加や企画を実施していく。  ★生涯学習フェスティバル、織のなかま展、チャレンジドショップなどに積極的に参加している。  ③定期的にバザーなどを企画し、地域に周知してもらい交流や連携を深めていく。  ★定期的にバザーなどを企画し、地域に周知してもらい交流や連携を深めていった。スーパーいちやま出店、山梨街の駅でバザーを大々的に開催し、皆様に喜ばれている。利用者の社会参加や工賃維持に繋がっている。</p>
<p>リスクマネジメントの推進</p>	<p>①第三者機関や保護者による事業所評価により、業務内容を検証し改善していく。  ②法人と連携しながら、苦情解決体制を整えていく。  ★法人と連携しながら、苦情解決体制を整えて迅速かつ適切に対応し業務内容を検証し、福祉サービスの向上に努めました。  ③再度防犯、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講じる。  ★再度防犯、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軸に作成しなおしました。  ④利用者の健康管理や感染症対策を実施する。  ★利用者の健康管理やインフルエンザの予防接種を11月に実施し感染症対策に努めました。その結果利用者、職員全体で1名だけの感染で済んでいます。</p>

施設の主な行事

実施月	行事内容	場所
4月	お花見会 障害者スポーツ大会	御坂さくら公園 小瀬運動場
7月	夏の外出(日帰り)	日川渓谷でバーベキュー
8月	法人夏祭り	東雲小学校
10月	ぶどう祭り出店 農協祭り 交流文化祭	勝沼中央公園会場 牧丘農協支所 勤労青年センター
11月	秋の外出 チャレンジショップ	河口湖方面 山梨市街の駅
12月	クリスマス会	日下部教会
1月	法人新年会 織りのなかま展 人ねっこアート展	石和 華やぎの庄慶山 ラザウォーク 県立美術館
2月	生涯学習フェスティバル	山梨市市民会館
3月	山梨主催バザー 春の外出 チャレンジショップ	山梨市街の駅 ラザウォークでサーカス見学 山梨市街の駅
半年(4～10)	いちやま出店(月1回木曜日)	いちやま山梨店

# 平成30年度 事業報告

事業所名	塩山授産園
事業運営	<ul style="list-style-type: none"> <li>・就労継続支援B型</li> <li>・定員(20名)20名に対して19名でスタートした。</li> <li>★退所利用者：就労移行の利用の為1名(女性)、逝去による契約解除1名(男性)</li> <li>★新規利用者：甲州市福祉あんしん相談センターからの紹介(女性)1名</li> </ul>
人権の尊重	<ul style="list-style-type: none"> <li>①職員倫理綱領や職員行動規範を遵守して人権侵害に関する自己チェックの実施</li> <li>★職員会議等の時間を利用して自己チェックを行いました。</li> <li>②虐待防止・権利擁護研修等の外部研修への職員派遣(随時)</li> <li>★納期等の問題で外部研修派遣が難しくできていません。</li> <li>③ガイドラインを基にした職員研修(年2回)</li> <li>★虐待防止・権利擁護研修を職員会議で実施した。</li> </ul>
障害者への合理的配慮	<ul style="list-style-type: none"> <li>①個々の障がい特性に応じた適切なアセスメントと丁寧な支援に取り組む。</li> <li>★障がい特性やニーズに沿ったアセスメントを心掛け具体的に支援方法等を提示し、丁寧な支援に取り組んでいます。</li> <li>②環境整備の実施(月2回)</li> <li>★月2回利用者帰宅後、動線確認や整理整頓を行い転倒や怪我防止に努めた。</li> <li>③設備点検の実施(月1回)</li> <li>★環境整備時に設備点検を同時に行っています。</li> </ul>
適切な労務管理の実施	<ul style="list-style-type: none"> <li>①就業規則に則った業務の効率化・適正化を進める。</li> <li>★納期期日を共有しながら進めていますが間に合わない時には終業時間オーバーすることが多々ありますが、月単位で調整して所定内労働時間になっています。</li> <li>②福祉資格取得の奨励と支援</li> <li>★支援や作業が中心になってしまい、資格取得を奨励するまでに至らなかった。</li> <li>③ワークライフバランスへの配慮(年次休暇取得5日以上・夏季休暇取得100%)</li> <li>★年次休暇目標達成 2名 未達成 1名(納期等、業務分担が難しい事があり達成できず。今後は業務の共有ができる仕組みを構築する)</li> <li>夏季休暇目標100%達成</li> <li>④業務進捗状況の共有と助言</li> </ul>

	<p>★朝礼・終礼時に作業進捗状況や納期期日を共有しながら進めています。管理者から他の職員へ受託先対応技術などの助言をしています。</p>
人材育成	<p>①法人理念や倫理基準の徹底を図る。  ★職員会議等で読み合わせをしています。  ② 個人別人材育成計画の作成と育成。  ★キャリアパスシートの作成を実施し、シートに沿った育成を進めています。  ③定期的な面談による育成管理（年4回）  ★定期的ではなく、随時行っている。</p>
地域へ開かれた施設づくり	<p>①各部会会議への参加  ★峡東圏域自立支援協議会各種部会に参加しています。  ②地域行事等の参加  ★甲州市およっちょい祭り出店参加・甲州福祉祭り出店参加しました。  ③ ボランティアの受け入れ  ★慶応義塾大学看護科ボランティア活動の受け入れをしています。</p>

施設の主な行事

実施月	行事内容	場所
4月	お花見	河口湖 富士山周辺
8月	法人夏祭り	東雲小学校
10月	甲州およっちょい祭り出店参加	甲州市役所駐車場会場
11月	甲州福祉祭り出店参加 秋の旅	甲州市役所塩結び会場 東京 上野動物園・NHK等
12月	クリスマス外食	甲府 カッパ寿司向町店
1月	法人新年会	華やぎの章 慶山
他月	土曜開所	園内活動・外出（買い物等）

# 平成30年度 事業報告

事業所名	あくしゅ（生活介護）
事業運営	・生活介護 定員（5名）
人権の尊重	① “「他の者との平等を基礎とした」諸権利の実現” との法人理念の基、職員の理念に対する意識向上を図っていく。 ★ 職員一人一人が意識する事ができていたと思う。
障害者への合理的配慮	①アセスメント、モニタリング等で利用者・ご家族等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行っている。 ★ ご家族の意向の下、支援計画を作成し支援する事が出来た。 ②利用者が安全に活動しやすい環境作りを行っていく。 ★ 職員がその時、その場所に適した環境設定に取り組む事が出来た。 ③利用者が安定した生活を送れるように支援を行っていく。 ★ 利用者のその時の情緒に寄り添った支援が出来たと思う。
適切な労務管理の実施	①就業規則に則った業務の効率化を行っていく。 ★ 基本的には就業規則に則った業務が出来た。 ②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く。 ★ 全ての職員がまったくストレスを感じずに、言うのは難しかったかも知れない。しかし、その中でもそれぞれの職員が、それぞれの職員を思いやって業務に臨んでいたと思う。 ③職員が発言しやすい関係を築いていく。 ★ 関係は築けていたと思う。
人材育成	①法人理念・職員倫理基準の理解の徹底を図る。 ★ 徹底とまではいえないかも知れないがある程度理解は出来ていると思う。 ②職員の質の向上の為、事業所内部研修や外部研修に積極的に参加できるようにしていく。 ★ 業務との兼ね合いあり、多くとは言えないがそれぞれの職員が研修に参加していた。
地域へ開かれた施設づくり	①地域事に積極的に参加していく。 ★ 可能な範囲で参加した。 ②周辺地域の住人の方々との挨拶、会話を通じて笑い合える関係を築いていく。 ★ 近隣住人の方々と会う機会は少なかつたものの、会う事が出来た際にコミュニケーションを取る事が出来た。

	<p>③自治会を通して機関紙の配布をして頂き、理解を深めて頂く。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>★ 定期的に機関紙を配布して頂いている。</li> </ul>
<p>リスクマネジメントの推進</p>	<p>①防災・防犯マニュアルを見直し、作成し、最低年2回の防災訓練を行っていく。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>★ H30年度は行うことが出来なかった。</li> </ul> <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対策を講じていく。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>★ 気づき報告書を職員間で共有し、共通認識することで意識できていたと感じる。</li> </ul> <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していく。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>★ この研修については機会を設ける事が出来なかった。</li> </ul> <p>④法人と連携しながら、苦情解決体制を整えていく。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>★ 苦情はなかったが、体制は整えられていると思う。</li> </ul>

# 平成30年度 事業報告

事業所名	山崎荘
事業運営	<p>共同生活援助（計 26名）</p> <p>★山崎荘（定員 4名）第2山崎荘（定員 5名）コーポ小石和（定員 2名）エクセレントサクラダA（定員 6名）→10月より 7名）エクセレントサクラダB（定員 5名）小林荘（定員 3名）朝日マンション202（サテライト 8月廃止）</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個別支援計画を作成します。</p> <p>★日常の生活の中で話し合う中から利用者のニーズを把握し、個別支援計画に反映するよう努めました。</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、支援していきます。</p> <p>★利用者の望む生活を踏まえつつ、現状のなかでどう関わっていくか、迷う場面があります。</p>
障害者への合理的配慮	<p>①居住の場として、安心して生活できる環境を用意するよう努めます。</p> <p>★関係機関と連携する中で、働く姿勢を醸成するような支援を行うことができました。</p> <p>②ご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>★関係機関と連携し、介護施設の体験利用を実施しました。1名、夜間の支援の厚い介護保険施設に入所となりました。</p> <p>③心のバリアフリー宣言事業所として、毎月1回振り返りを行います。</p> <p>★毎月の職員会議の中で、心のバリアフリー宣言の資料を基に、各障害の特性について学習しました。あわせて事業所内での課題についてケーススタディを行いました。</p>
適切な労務管理の実施	<p>①宿直体制の適正化・勤務時間の効率化を図ります。</p> <p>★宿直は6月より1名で、山崎荘サクラダ巡回の体制に変更しました。</p>
人材育成	<p>①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。</p> <p>★各共同住居や、朝夕の支援内容について、相互に理解を深める実地研修を行いました。勤務できる場を増やし、代替勤務がスムーズになりました。</p> <p>②安全安心な介護や、車両運転・調理技術など、日常支援の場面のスキルアップを図る研修を実施します。</p> <p>★車いすの対応について、訪問リハの方から介助法を学びました。福祉有償運送の研修を受講しました。</p>
地域へ開かれた施設づくり	<p>①共同生活住居の周辺の道や駐車場等の清掃や雪かきを行います。</p> <p>★住居付近の清掃や除雪等、行いました。</p> <p>②地域の避難訓練に参加します。</p> <p>★小林荘にて、塩山消防署の指導で避難訓練を実施しました。</p>



リスクマネジメントの推進

- ①法人内監査を実施し、文書管理・収支の課題等を定期的に明確化します。
  - ★法人内監査は実施できませんでした。書類の管理保存を共有できるよう、ルール作りをしていきたい。
- ②歯・（目・耳）の定期健診を実施します。
  - ★歯科受診等を定期的に行うよう、通院支援等行いました。
- ③防署や警備会社・日中活動事業所等と連携して、よりよい防災計画を作成します。
  - ★笛吹消防署の指導に基づき、防災カーテンやジュエタン等へ変更・外回りの片付け等実施しました。

# 平成30年度 事業報告

事業所名	GH甲府
事業運営	<p>・共同生活援助</p> <p>計画時：定員（15名）内ユニット：2名 サテライト：2名→定員（16名）内ユニット：3名 サテライト3名 年度末：サテライトの1名がアパート生活に移行。緊急入居依頼があり31年度：定員（16名）サテライト廃止。</p>
人権の尊重	<p>① 利用者自身の中で起こる「人権」の衝突ともいえるべき事態では、何を優先に考えるかを話し合い決定していただきます。</p> <p>★「自分は正しく、相手が悪い」とぶつかってしまったまま解消できず、話し合いたくないという事態が起こっています。生活上、共有できる機会を少しずつ増やしながら、ご本人たちから話合いの希望が出やすい雰囲気を作っています。</p> <p>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。</p> <p>★退所後に相談できる体制や金銭面でのご本人の「安心」が確保できないため『グループホームを出たくない』と言われてしまう状況が続いており、サテライトから1名が一人暮らしに移っただけでした。しつこい説明は「グループホームを追い出そうとしている」と受け止められかねず、苦慮しています。</p> <p>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。</p> <p>★GHの中、職場の場面、金銭感覚等様々な機会を使って進めています。</p>
障害者への合理的配慮	<p>① 同じ社会人という視点から、ニーズに沿った自己決定を保障するために、それぞれの決定によりもたらされる将来を具体的に提示すること等を通して、極力ご本人の不利益にならない自己決定となるよう配慮します。</p> <p>★具体的に提示して、決定を変更された件数：4件。決定を変更しなかった件数：5件。不利益に結びついてしまった件数：2件。不利益になったと振り返るには少し時間が必要と判断しています。</p> <p>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研鑽に努めます。</p> <p>★「アスペルガー」当事者の講師により感覚過敏に関してレクチャーを受けました。今後は具体的な場面を定期的に見ていただいてアドバイスを受ける予定です。</p> <p>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。</p> <p>★朝礼・終礼時に振り返ることが多いのですが、合理的配慮に関する振り返りは時間は時間をオーバーすることが多く、苦慮しています。</p>
適切な労務管理の実施	<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。</p> <p>★朝礼・終礼、利用者からの時間外の相談等時間をオーバーする要因はありますが、月単位で調整して所定内労働時間になっていきます。</p>

	<p>② 月単位の變形労働時間制が導入されていますので、月単位でのノ一残業を目指します。</p> <p>★管理者・サビ管を除いて、研修以外ノ一残業になっています。</p> <p>③ 出退勤に配慮が必要な職員に適切な配慮を行います。</p> <p>★有給休暇等により適切な労働時間としています。</p>
<p>人材育成</p>	<p>① 徐々に深い支援に入っていくるように、それぞれのエピソードを実践的に振り返ります。</p> <p>★朝礼・終礼では難しく、人に応じて振り返る機会が必要です。</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。</p> <p>★社会福祉法人はどうしても制度内での動きとなります。制度外の活動には大きな規制があります。民間の諸団体との連携を図りながら、制度外であっても安心な社会を実現する活動が必要なることの理解を一歩ずつ進めます。</p> <p>③ 法人の学習会、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。</p> <p>★GHは年中無休で事業をしています。また勤務時間も違うことから、GH独自の研修が必要で現在のままでは課題が多いと言わざるを得ません。</p> <p>④ 資格取得を積極的に保証します。</p> <p>★年度内に資格取得者はいませんでした。</p>
<p>地域へ開かれた施設づくり</p>	<p>① 地域での人との出会いを大切にすよう、挨拶を励行します。</p> <p>★少しずつ成果が出てきています。一部、大家さんからも評価していただいています。</p> <p>② お寺が多い地域ですので、寺院との連携を進めます。</p> <p>★晩秋の落ち葉拾い。お引越しの手伝い等実践しました。</p> <p>③ 甲府市立東中学校、かえで支援学校の地域なので、各学校の行事参加を目指します。</p> <p>★学園祭など利用者と一緒に積極的に参加しています。</p> <p>④ 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。</p> <p>★ルールがようやくやく徹底してきたところですが、ごみ出しに至るまでの集積に問題が残っています。</p>
<p>リスクマネジメントの推進</p>	<p>① ほとんどの利用者が自転車で移動しますので、保険への加入とヘルメットの着用を推奨します。</p> <p>★保険加入者は増えていますが、保険が親族の加入となり、制度的に難しい場面があります。ヘルメットは購入したものの、必ず着用しているのは1名にとどまっています。</p> <p>② 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。</p> <p>★自転車事故以外、特に緊急時はありませんでした。防犯カメラで警察からの協力要請が2件ありました。警察OBの方からのアドバイスをいただきながら、実践しています。</p>

- |  |  |
|--|--|
|  | <p>③ 気付いたことを積極的に報告し、改善することにより奨励金を支給して、風通しを良くします。</p> <p>★ ミニターニングを毎日開いています。文書報告にまだ結びついていません。</p> |
|--|--|

## 平成30年度 事業報告書

事業所名	短期入所サクラダ
事業内容	短期入所（定員2名） ★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いました。 今年度は、短期入所の利用からグループホーム入居につながるケースがありました。 年間のべ56名、144泊の利用でした。

事業報告書

事業所名	ライフ荘
事業内容	緊急一時宿泊施設
★特定非営利活動法人やまなしライフサポートより業務委託を受け、ホームレスなど生活困窮となった人たちへの緊急一時宿泊の支援を実施した。 年間944食、提供しました。	

# 平成30年度 事業報告

事業所名	放課後等デイサービスあくしゅ
事業運営	<ul style="list-style-type: none"> <li>・放課後等デイサービス</li> <li>定員（ 10 名 ）</li> </ul>
<p>人権の尊重</p> <p>障害者への合理的配慮</p>	<p>① “「他の者との平等を基礎とした」諸権利の実現” という法人理念の基、職員の理念に対する意識向上を図っていく。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>★ それぞれの職員が法人理念・職員理念を意識した上で、各職員が利用児童に対してアプローチをしている。</li> </ul> <p>① アセスメント、モニタリングで利用者・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行っていく。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>★ 勤務時間などの縛りがある中で工夫して、利用児・保護者の意向を聞き取り、支援を行った。</li> <li>★ 保護者向け事業所評価アンケートの実施と自己評価を行い、法人ホームページに公表した。</li> </ul> <p>② 利用者が安全に活動しやすい環境作りを行っていく。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>★ 軽度な危険なものを排除し過ぎず、利用児の危険察知の意識を高められるよう環境を整えている。</li> </ul> <p>① 就業規則に則った業務の効率化を行っていく。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>★ 基本的には就業規則に則った業務が出来た。</li> </ul> <p>② 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く。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>★ 全ての職員がまったくストレスを感じずに、と言うのは難しいかとも知れない。しかし、その中でもそれぞれの職員が、それぞれの職員を思いやって業務に臨んでいたと思う。</li> <li>★ 職員が発言しやすい関係を築いていく。</li> <li>★ 積極的に発言する職員はいればそうではない職員もいたが、それぞれの職員が努力していたと思う。</li> </ul>
<p>適切な労務管理の実施</p> <p>人材育成</p>	<p>① 法人理念・職員倫理基準の徹底を図る。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>★ 徹底とまではいかないかも知れないがある程度の理解は出来ていると思う。</li> </ul> <p>② 職員の質の向上の為、事業所内部研修や外部研修に積極的に参加できるようにしていく。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>★ 業務との兼ね合いあり、多くとは言えないがそれぞれの職員が研修に参加していた。</li> </ul> <p>① 地域行事に積極的に参加していく。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>★ 可能な範囲で参加した。</li> </ul> <p>② 周辺地域の住人の方々との挨拶、会話を通じて笑い合える関係を築いていく。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>★ 近隣住人の方々と会う機会は少なかつたものの、コミュニケーションを取る事が出来た。</li> </ul> <p>③ 自治会を通して機関紙の配布をして頂き、理解を深めて頂く。</p>
<p>地域へ開かれた施設づくり</p>	

	<p>★ 定期的に機関紙を配布させていただいている。</p> <p>④ 甲府市自立支援協議会の主催する学習会等への参加をし、他事業所との横の連携を図っていく。</p> <p>★ 職員の中には自立支援協議会や甲府地域通所事業所連絡会のコアメンバーとして参加したり、その他の職員は学習会に積極的に参加している。</p> <p>⑤ 教育現場職員、相談支援員の方々との関係作りを図っていく。</p> <p>★ 良好な関係が築けている。</p>
<p>リスクマネジメントの推進</p>	<p>① 防災・防犯マニュアルを見直し、作成し、最低年2回の防災訓練を行っていく。</p> <p>★ 時間や活動の兼ね合いもありH30年度は実施できなかつた。</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対策を講じていく。</p> <p>★ 気づき報告書を職員間で共有し、共通認識することで意識できていたと感じる。</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していく。</p> <p>★ この研修については機会を設ける事が出来なかつた。</p> <p>④ 法人と連携しながら、苦情解決体制を整えていく。</p> <p>★ 利用者からの苦情はなかつたが、近隣住民からの騒音への謝罪と防音壁建設を実施した。</p>



# 平成30年度 事業報告書

事業所名	石和授産園
事業運営	<ul style="list-style-type: none"> <li>・放課後等デイサービス 定員（ 5 名）</li> <li>★2019年度より、新規事業所「放課後等デイサービスみなてらす（定員 10名）」として事業開始となるため、石和授産園・放課後等デイサービスとしては H30年度末で終了となった。</li> </ul>
人権の尊重	<p>①「他のものとの平等を基礎として」との法人経営方針のもと、「権利擁護」や「人権」に対する意識の向上を図っていく。</p> <p>★利用者の《権利擁護》や《人権》を尊重し、『個別支援計画』に基づき合理的配慮に努めながら卒業後を見据えた支援を実施した。</p> <p>②法人と連携しながら、虐待防止に関する委員会等を設置していく。</p> <p>★職員会議等を通して周知徹底した。年度後半に生活介護と共通の『身体拘束マニュアル（案）』を作成した。新年度、虐待防止委員会の設置も含め、完成版作成についても新規事業所として改めて法人と協議していく。</p> <p>③利用者や保護者等による事業所評価に基づき、支援の質を高めていく。</p> <p>★保護者向け事業所評価アンケートの実施と自己評価を行い、法人ホームページに公表した。また、送迎時等を利用しながら保護者からご意見やご要望等をいただき、それを支援に活かすように努めた。</p>
障害者への合理的配慮	<p>①事業所内部研修等で「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いかしていく。</p> <p>★常日頃から学びあうとともに、その趣旨を活かした支援を実施した。</p> <p>②『個別支援計画』の下、TEACCHプログラムなど様々な方法を用いながら一人一人に合わせた支援を行っていく。</p> <p>★児童一人ひとりに合わせた療育や支援を、合理的配慮に留意しながら行った。</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く。</p> <p>★環境整備については、活動場所の制限もあり十分に配慮できたとはいえない。</p>
適切な労務管理の実施	<p>①就業規則に則った業務の効率化、及び適正化を推し進めていく。</p> <p>②計画的な業務の遂行と外部研修を受講しやすい勤務体制を整えていく。</p> <p>③「気づき」や意見等、職員がオープンに発言できる環境作りをしていく。</p> <p>★業務分担制に基づき、効率的に遂行できるよう心がけ、外部研修にも可能な限り参加していただいた。また、「気づき」や意見などオープンに話せる環境作りを行った。</p>

<p>人材育成</p>	<p>①「法人経営方針」や「倫理基準」の徹底を図る。          ②関係法令の理解と周知に努め、法令遵守（コンプライアンス）の意識を高めていく。          ★「法人経営方針」や「倫理基準」の徹底を図った。また、職員一人ひとりが法令遵守の意識をもって支援にあたった。          ③資質向上と高いモラルの形成のため、事業所内部研修の充実や積極的に外部研修に参加できるようにしていく。          ★職員が積極的に外部研修に参加できる体制作りはできなかつたが、圏域児童事業所連絡会主催の職員研修や職員個々が必要に応じて自主的に外部研修に参加した。</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く。          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、実施していく。          ★地域行事やイベントには、可能な限り生活介護と共同して参加し交流を深めてきた。事業所独自のイベントとしては、年3回の保護者・卒業生連携イベントを開催した。新年度も引き続き企画・実施していく。          ③社会福祉協議会や圏域事業所連絡会への参加等、多様な団体と連携していく。          ★圏域児童事業所連絡会に参加し、他事業所とも連携、情報共有することができた。</p>
<p>リスクマネジメントの推進</p>	<p>①第三者評価機関や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く。          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く。          ★第三者機関による事業所評価は行っていないが、保護者による事業所評価アンケートは実施し、法人ホームページに公表した。保護者よりいただいたご意見を支援に活かせるよう、業務内容の振り返りを引き続き行っていく。          ③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く。          ★虐待防止や苦情解決については、法人と連携した体制をとることができた。          ④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く。          ★防災・防犯マニュアルの見直しについてはできなかつたため、新年度新規事業所として地域の実情に合わせたマニュアルの作成を検討していく。          ⑤利用者の健康管理や感染症対策を行っていく。          ★児童の健康管理や感染症対策は十分に配慮することができた。</p>
<p>その他（事業運営）</p>	<p>①事業所移転計画（H30年10月営業開始）に則り、定員や営業日・営業時間及び職員体制等の見直しを行っていく。          ②上記に基づき、支援内容（基本コンセプトを含む）の再検討を行い、支援体制（取り組み）を確立していく。          ③事業所移転計画工程表に基づき、法人本部と連携しながら万全な準備を進めていく。          ※新たなパンフレット（案内）を作成する。          ※療育活動に必要な学習教材や器材及び備品等を検討し揃えていく、他。</p>

	<p>★事業所移転計画に基づき、定員や営業日・営業時間・支援内容等について法人と連携しながら決定し、新規事業所として出発することが可能となった。また、新しいパンフレットも作成することができた。但し、学習教材や備品等については年度内に十分な準備ができなかったため、新年度早い段階で揃えていけるように法人と連携しながら検討していく。</p> <p>④法人内の他放課後等デイサービス事業所との連携・交流を図り、協働していく。</p> <p>★年度内での密な連携はできなかったため、新年度改めて検討していく。</p> <p>⑤支援学校や地域の学校と密に連携しているような体制作りをしていく。</p> <p>★支援学校等と公式な連携体制となる場合は持てなかったが、送迎の時間等を利用して担任や進路指導の先生方と情報共有を行い、支援に活かせるように努めた。</p>
<p style="text-align: center;">年間計画</p>	<p>①研修…法人研修一年2回（H30.9, H31.2を予定）。事業所内研修一年3回程度を予定。</p> <p>★年2回の職員協議会主催の職員研修に参加・出席し、他事業所職員とも交流や親睦を深めることができた。但し、事業所内研修は予定通り実施できなかったため、新年度改めて実施に向け検討していく。</p> <p>②行事（イベント）…保護者連携行事（年3回《8・12・3月を予定》程度）を企画・立案し、実施していく。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・季節に応じた行事を実施していく。</li> <li>・法人他デイサービス事業所との交流イベント等を企画し、実施していく（地域との連携も考えていく）。</li> </ul> <p>★事業所内のイベントや行事については、予定通り実施した。保護者や卒業生、法人内グループホームとも連携したイベントも開催した。これらのイベントを通して、保護者間の交流や情報共有、また利用児童が卒業生と交流することによって卒業後の進路について考えるきっかけともなったため、新年度も引き続き実施していく。</p> <p>★法人内他放課後等デイサービス事業所との交流イベントは実施できなかつた。新年度改めて実施に向けて検討し、連携していく。</p>

# 平成30年度 事業報告

事業所名	障害者就業・生活支援センター コピット
事業運営	<p>法人理念“「他の者との平等を基礎とした」諸権利の実現”と定款の第1条（目的）、職員倫理基準を踏まえ事業を行う。</p> <p>①障害者、その家族、他の支援機関や医療機関、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う。</p> <p>★年間の延べ相談支援件数 4,419 件、職場実習等 33 件、就職 64 件、職場訪問による職場定着支援件数 543 件、就職後 1 年経過後の職場定着率は 80.4%となった。</p> <p>②雇用主の事業所等に対して障がい者の雇用に係る相談支援を行う。</p> <p>★雇用主の事業所等に対する年間延べ相談支援件数は 1,139 件となった。また、雇用主に対して事業評価アンケートを実施し支援の振り返りと質の向上を図った。</p> <p>③日常的に他機関との協働を図り支援対象者にとつての相談支援の質の向上を図る。</p> <p>★支援対象者の利益のためにも他機関との協働を心がけて実施した。</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機関、教育機関、雇用主等の事業所、コピット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る。</p> <p>★定期的に関係者並びに支援対象者との検討会議や相談を実施し、密にコミュニケーションを行っている。</p> <p>② 法人理念、定款の第1条（目的）、職員倫理基準に立ち返り業務をふり返る機会を設定する。</p> <p>★職員間での話し合いの場を設け、事業運営とともに業務を振り返っている。</p>
障害者への合理的配慮	<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機関、教育機関、雇用主等の事業所、コピット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る。</p> <p>★定期的に関係者並びに支援対象者とのケース会議や相談を実施し、密にコミュニケーションをとり、個別具体的な合理的配慮について検討しつつ実施している。支援対象障害者種別で増加傾向が続いている精神障害者については、精神科医療機関との連携を密にすることを心がけ実施した。</p> <p>② 法人理念、定款の第1条（目的）、職員倫理基準に立ち返り業務をふり返る機会を設定する。</p> <p>★職員間での話し合いの場を設け、事業運営とともに業務を振り返っている。</p>

適切な労務管理の実施	<p>① 就業規則に則った業務の適正化を図る。 ★職員間での話し合いの場を設け、事業運営とともに業務を振り返っている。</p> <p>② 職員個々人が力量を超えた課題を抱え込むことの無いように、日常的に互いの業務内容の情報交換を行い確認を行うとともに助言を行う。またコピット単独の支援になることの弊害を意識して常に連携を行うようにする。 ★定期的にコピット内で会議を開催し、情報共有に励み、抱え込みや単独支援にならないよう助言を行っている。</p>
人材育成	<p>① OJTによる人材育成を行う。 ★職員間での情報提供並びに情報共有を密に実施し、複数名より助言指導が行える環境を整えている。</p> <p>② 各種研修に参加することを奨励する。 ★各種の研修参加を啓発し実施した。 ★障害者職業総合センター主催の宿泊研修に新人職員が参加し支援技術、就労支援知識の向上、各障害種別ごとの障害理解や支援技法の向上を図った。また長野労働局主催の研修会に新人職員が参加した。</p> <p>③ 法人理念、定款の第1条（目的）、職員倫理基準に立ち返り業務をふり返る機会を設定する。 ★職員間での話し合いの場を設け、事業運営とともに業務を振り返っている。</p>
地域へ開かれた施設づくり	<p>① 他の支援機関や医療機関、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 を維持していく。 ★定期的に地域との連携会議並びに個別のケース検討会議を持つことで、円滑で良好な関係が築けている。県内4か所の就業・生活支援センター合同連絡会議を年間4回実施、峡東圏域就労ネットワーク会議を年間3回主催、その他、県内外の各関係機関主催会議に年間15回参加した。また、他支援機関や精神科医療機関主催の就労支援研修会等に職員を講師として派遣した。</p>
リスクマネジメントの推進	<p>① 月1回のコピット会議、日々の情報交換を通じて職員間の話しやすさ、相談のしやすさの土壌作りを大切にすることで リスクマネジメントの基礎を作る。 ★コピット内の情報交換を密に取ることで、職員のスキルアップ並びに人材育成の成功に繋がりリスクマネジメントの 基礎作りが出来た。</p> <p>② 法人理念、定款の第1条（目的）、職員倫理基準に立ち返り業務をふり返る機会を設定する。 ★職員間での話し合いの場を設け、事業運営とともに業務を振り返っている。</p>

# 平成30年度 事業報告書

事業所名	相談支援事業所ぶどうの里
事業運営	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 障害者相談支援事業 ・ 障害児相談支援事業 ・ 一般相談支援（地域移行支援・地域定着支援）</li> <li>★今年度利用実績（サービス利用支援・継続サービス利用支援） <ul style="list-style-type: none"> <li>特定相談支援／ 延べ利用人数：74名</li> <li>障害児相談支援／延べ利用人数：18名</li> <li>一般相談支援／延べ利用人数：0名</li> </ul> </li> </ul>
人権の尊重	<p>①法人理念である“「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</p> <p>★法人理念に基づいた相談支援の充実を図った。相談支援専門員としての役割を通じて、サービス利用調整に留まらず、利用者の自己実現を目指した相談支援、利用者の平等な権利や人権の確立など「法人理念」「利用者の人権の尊重」を意識した相談支援の実施が行えた。</p> <p>②虐待防止法を意識した活動の実施・権利擁護に関する研修の参加、実施</p> <p>★市町村自立支援協議会等での権利擁護や虐待防止法に関する研修に参加した。また、事業所内ミーティング会議等で、研修参加の啓発や報告等を実施した。</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の実施</p> <p>②自立を前提とした本人中心の関わり</p> <p>①②</p> <p>★利用者のライフステージに合わせたアセスメントやモニタリングを実施しながら、利用者の意思を最大限尊重したニーズの把握、意思決定支援を意識した相談支援の実施に心がけた。</p>
適切な労務管理の実施	<p>①メンタル面のストレスの軽減</p> <p>②バーンアウトの防止</p> <p>③訪問、連絡、会議等を就業時間内に実施する取り組み</p> <p>①②③</p> <p>★常勤・非常勤兼務3名体制で相談支援専門員を配置し、計画相談を実施した。指定市町村の実地指導や法人内監査に基づき、10月より兼務職員1名を常勤専従職員へ配置換えを行い、事業運営の見直しや相談支援体制の強化を図った。また、相談支援事業所ミーティング会議を設け、担当件数や支援状況などの共有を図り、労務管理の強化やフォロー体制を構築し連携した相談支援の充実を図った。</p>

<p>①法人理念・職員倫理基準の理解の徹底を図る</p> <p>★相談支援事業所ミーティング会議を活用し、会議内で法人理念や職員倫理基準を共有し充実を図った。</p> <p>②スーパービジョンの実施と事例検討（岩間式グループスーパービジョン）の実施</p> <p>★笛吹市相談支援部会・相談支援事業所連絡会に3名が参加した。業務日程が合わず毎月参加には至らなかったが、他職種関係機関や各相談支援事業所が困難事例を提示し、グループスーパービジョンを実施し事例検討を行った。事例を通じて支援方針の検討や当事者の理解を深めるとともに相談援助の技術の向上を図ることができた。また、中央市・昭和町相談支援事業所連絡会にも1名が参加し、他事業所の相談支援専門員とピアスーパービジョンを実施し相談支援のソーシャルワーク実践についても理解を深めることができた。</p> <p>③社会福祉士現場実習生の受入れと実習指導の実施（実習指導者養成研修修了1名）</p> <p>★3名の社会福祉士現場実習の受入れ、実習指導を実施した。</p> <p>山梨県立大学2名（3学年） 期間：8月13日～9月20日（24日間）</p> <p>中部学院大学通信教育部1名（4学年） 期間：9月3日～10月5日（24日間）</p>	<p>①地域移行支援や地域定着支援を通じて利用者が社会で普通に生活できる支援を行う</p> <p>②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への働きかけ</p> <p>③療育コーディネーターとの連携による地域社会へのアウトリーチの実施</p> <p>①②③</p> <p>★今年度は、地域移行支援や地域定着支援の実施はなかったが、峡東圏域精神障害者地域移行・地域定着推進協議会へ1名が参加した。協議会では、当事者や一般相談支援事業所・医療機関・行政機関など関係機関と峡東圏域での地域移行支援・地域定着支援の現状や課題などを整理し、支援のあり方など意見交換や情報共有を行い当事者の理解を深め、関係機関と協働した地域移行支援や地域定着支援の推進を図った。また、相談支援事業所ミーティング会議において、療育コーディネーターの参加を呼びかけ、会議内で療育相談の状況把握や情報共有を行い、相談支援との連携した支援体制の充実を図った。</p>
<p>人材育成</p>	<p>地域へ開かれた施設づくり</p>

<p>リスクマネジメントの推進</p>	<p>①身体拘束や虐待防止法の視点からの相談支援の実施</p> <p>★身体拘束に関わる相談支援の実施はなかった。虐待防止法による虐待または虐待が疑われるケースについては、行政・教育機関・福祉サービス事業所等で情報の共有や連携を図り、チーム支援を実施した。</p> <p>②記録、計画、個人情報等の適切な管理の実施</p> <p>★事業所内で、支援記録、利用計画、アセスメント票などPCでの管理の共有方法などの見直しを行った。また、徹底した個人情報等の管理等職員同士で徹底しリスクマネジメントの強化を図った。</p> <p>③苦情、クレームへの組織としての対応の実施</p> <p>★相談支援事業での苦情解決の流れが策定され適宜対応しているが、事業所内での周知徹底までは至っていないかった。事業所内での苦情解決の対応だけではなく、法人と連動して組織としての苦情・クレーム対応の実施が行えるよう見直しを図っていく。</p>
<p>その他</p>	<p>★相談支援事業について甲州市の実地指導が実施され、管理者変更届の未提出、管理者による個人情報管理体制不備の疑い、管理者の勤務時間が不明瞭であり連絡が取れない等の苦情が寄せられたこと等指摘と指導が行われた。それを受けて相談支援事業に関して法人内監査を実施して問題点を整理した。届出未提出に伴い管理者を元に戻して、個人情報管理の徹底、管理者の勤務時間の明確化、連絡受け体制の整備を実施し適正化を図った。</p>



# 平成30年度 事業報告

事業所名	療育相談所 みなてらす【山梨県障害児(者)地域療育支援事業：担当地区は笛吹市】
事業運営	<p>○在宅支援訪問療育等指導事業 103 件</p> <p>○施設支援訪問療育等指導事業 14 件</p> <p>○在宅支援外来療育等指導事業 0 件（平成 30 年度は施設を使用出来なかつたため）</p> <p><b>【在宅支援訪問療育等指導事業】 合計 103 件</b></p> <p>＜療育相談＞</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・障害のある方（主に発達障害児）や保護者に対して各種の相談に応じています。</li> <li>・作業療法士の療育相談（のぞみクラブ） 40 件</li> <li>・言語聴覚士の療育相談（いちごクラブ） 62 件</li> <li>・理学療法士の療育相談 1 件</li> </ul> <p><b>【施設支援一般指導事業】 合計 14 件</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・保育園・小学校等に心理士などの専門家と地域療育コーディネーターが訪問し、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。</li> <li>＜平成 30 年度 訪問・観察・指導＞10 回</li> <li>・御坂北保育園・石和第二保育園・桔梗屋託児所ハイジ・私立相興保育園・石和南小学校</li> <li>＜平成 30 年度 研修会の開催＞4 回</li> <li>・『将来を見据えて 本人・家族・地域を生かした支援とは』 講師 山梨英和大学教授</li> <li>・『ASD の人とのコミュニケーションを考える』 講師 ASD 支援士</li> <li>・『子どもの心に出会うときー放課後活動で、子どもの人格を育てる』 講師 放デイゆうやけ子どもクラブ所長</li> <li>・『援助者が知っておきたい自分と仲間の大切さ』 講師 山梨県立大学准教授</li> </ul> <p><b>【在宅支援外来療育等指導事業】 0 件</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・障害のある方や保護者の方に、各地域療育コーディネーターのいる施設にお越しいただき、悩みや困りごとの相談や研修や集団活動を行う事業ですが、平成 30 年度は施設を使用することが出来なかつたため、実施していません。今年度は、笛吹センター</li> </ul>

	<p>一みなたてらすにおいて、音楽（リトミック）を通して、お母さん支援も含めて実施する予定です。平日の午前中に、対象年齢2～3歳。小人数で行うことを検討しています。（これからさまざま決めていきますが、講師は決定しています。）</p> <p>【その他】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・療育コーディネーター会議出席</li> <li>・各コーディネーター開催の研修会の手伝いや参加</li> <li>・発達障害の子どもたちは、支援者側が考えている以上に、さまざまな可能性を持って生まれてきています。発達障害というのは、主に脳の機能的な問題が原因で生じているものであります。</li> <li>・発達障害といっても症状は多様であり、同じ診断名でも、子どもの個性や発達の状況や年齢、置かれた環境などによって、目に見える症状は異なります。また発達障害は、人口に占める割合は高いにも関わらず、法制度もなく制度の谷間になっており、十分な対応がなされていないのが、現状です。</li> <li>・発達障害児の人權の尊重の為に、療育コーディネーターとして、適切な療育に繋げ、ひとりひとりの障害児とその親も大切に尊重しながら関わっていきます。</li> </ul>
<p>人權の尊重</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・どのような配慮が必要になるのかは、本人の特性や困りごと、学校生活上の場面や環境により異なります。</li> <li>・本人と保護者、学校関係者など周りの人々との対話や協力を仰ぎながら、ひとりひとりに合わせた配慮を考えていきます。</li> <li>・本人に適した合理的配慮を行うためにも、関係者とのこまめな情報共有を行います。</li> <li>・年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。</li> <li>・夜に開催する研修会もあるので、有給休暇等により適切な労働時間とします。</li> <li>・出勤時間は守り、研修会や療育相談以外はなるべくNO残業にしています。</li> </ul>
<p>障害者への合理的配慮</p> <p>適切な労務管理の実施</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・年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。</li> <li>・夜に開催する研修会もあるので、有給休暇等により適切な労働時間とします。</li> <li>・出勤時間は守り、研修会や療育相談以外はなるべくNO残業にしています。</li> </ul>
<p>地域へ開かれた施設づくり</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>★施設のご近所の方にお会いした時は、ご挨拶と感謝を励行します。</li> <li>★以下の笛吹市・峡東圏域等の会議に参加し、療育コーディネーターの業務と施設の周知を行います。       <ol style="list-style-type: none"> <li>①笛吹市自立支援協議会（全体会・家族部会・相談支援部会・児童部会）出席</li> <li>②峡東地域発達支援関係機関連携会議出席</li> <li>③峡東圏域障がい福祉サービス事業所連絡事務局（児童部門・生活介護部門・GH部門）</li> <li>④峡東圏域医療的ケア児支援会議事務局</li> <li>⑤峡東圏域生活支援拠点定例会議出席</li> <li>⑥峡東地域障害者法人後見支援事業委員会出席</li> <li>⑦その他の会議への出席</li> </ol> </li> </ul>

<p>リスクマネジメントの推進</p>	<p><b>【未然に防ぐ具体的な対応】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・関係者とのコミュニケーションを重要とします。</li> <li>・苦情解決へは早期に取り組みます。その際には、業務の見直しも再度行います。</li> </ul> <p><b>【起こってしまったときの対応】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・本人や家族の気持ちを考え、相手の立場に立った発想を基本として対応します。</li> <li>・事故発生後の迅速な対応に向けた備えと周知を徹底します。</li> </ul>
---------------------	--