

事業所名	法人
項 目	基本的な取り組み
法人の目標	<p>1 法人の理念（「他の者との平等を基礎とした」諸権利の実現）の具現化。  <b>★</b>新採用職員にオリエンテーションの度に理念の説明を実施した。  <b>★</b>中堅職員に向けて法人としての研修実施とともに各事業単位での研修活動への支援を行った。</p> <p>2 利用者中心の事業運営。  <b>★</b>利用者中心の運営を心がけたが、利用者やご家族の高齢化に対応できるサービスが不足していたり、職員への苦情が寄せられたりといった不十分さがあった。</p>
人権の尊重	<p>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  <b>★</b>法人の一部の事業所では評価アンケートを実施し、振り返る機会とした。</p> <p>2 苦情解決体制の強化による権利擁護体制作り  <b>★</b>利用者から寄せられた苦情や提案、相談はなるべく事業所だけの対応とならないよう、法人としても介入し管理者との連携により対応、対処することを心がけ実施した。法人として組織的に対応したのは年間5件であった。  <b>★</b>法人「安全あんしん委員会」の設立準備を開始した。</p>
障害者への合理的配慮	<p>1 障害者差別解消法の啓発  <b>★</b>差別解消法の啓発は、一部で実施したが、全体での取り組みは出来なかった。</p> <p>2 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。  <b>★</b>虐待が疑われるケースがあり、市町村への通報を2件実施した。</p> <p>3 障害者への合理的配慮の提供として、利用者の不平不満、苦情への真摯な対応を行う。  <b>★</b>これらへの真摯な対応は法人の改善につながる機会だと捉え、前向きに取り組むことを心がけた。</p>
適切な労務管理	<p>1 就業規則・給与規定等に基づく業務の適正化。  <b>★</b>パワーハラスメントやパワーハラスメント疑いの相談が年間4件寄せられ、それぞれ管理者等と連携して法人として対応、対処した。残念ながら解決に至らないケースもあり2名の職員が退職することとなった。その他、職員間のトラブルについても1件に介入し異動を実施することでひとまず解決となった事例があった。  <b>★</b>理事会において新たな退職金制度の創設、休憩時間確保のための就業規則改正、ハラスメント防止規定の策定、安全あんしん委員会規定の策定等を行い、いずれもR2年度からの実施とした。  <b>★</b>休憩時間確保が不十分であった事業所での試行と改善を実施した。未だ改善が必要な事業所もあり次年度への課題として残った。</p> <p>2 計画的な業務の遂行。  <b>★</b>計画的な遂行を心がけたが、利用者やご家族からの苦情や相談、また職員からのパワハラ等の相談への取り組みが中心となった。</p>

事業所名	法人
人材育成	<p>1 職員倫理基準の周知と実践。  <b>★</b>新採用職員にオリエンテーションの度に説明を実施した。勤務中に業務と関係のないスマホの利用をしていた職員へは再度説明と指導を実施した。</p> <p>2 対人援助技術の向上  <b>★</b>職員に対して強度行動障害支援者養成研修、ハラスメント関係研修等の外部研修への参加を通年を通じて呼びかけ支援技術の理解と向上を図った。</p> <p>3 関係法令の理解  <b>★</b>県の実地指導や法人監査、加算の申請などを契機に各事業所管理者や県障害福祉課、市障害福祉課と相談、協議を行いながら理解をすすめた。</p> <p>4 目標管理の実施と評価。  <b>★</b>課題が明らかになった職員の育成に関して、管理者と協働して改善や育成に取り組んだ。成長や改善が見られたケースもあれば、改善が見られないケースもあり、引き続き取り組みを継続しているケースもある。件数としては年間4件であった。</p>
地域へ開かれた施設づくり	<p>1 各イベントの実施。  <b>★</b>ぶどうの里夏まつりを実施した。</p> <p>2 地域の教育機関及び山梨県、各市町村、社会福祉協議会等の多様な団体との連携協働。  <b>★</b>大学や福祉専門学校、特別支援学校が実施する研修等への講師派遣や各地域の自立支援協議会等への参画を実施した。</p> <p>3 機関紙の発行、ホームページによる情報発信。  <b>★</b>機関紙「ぶどうの里だより」の毎月発行を実施。ホームページによる情報発信は一部のみしか実施できず、更新作業も手付かずであった。</p>
リスクマネジメントの推進	<p>1 ヒヤリハット報告書の閲覧促進。  <b>★</b>事故報告書の閲覧促進に取り組んだ。</p> <p>2 支援体制その他業務改善の推進と評価の実施。</p> <p>3 苦情解決体制の強化。  <b>★</b>利用者のご家族より苦情、提案や相談が年間5件寄せられ、管理者と連携してご家族との面談や聴き取り、該当職員への聞き取りや指導、注意を実施し改善に努めた。苦情や相談が寄せられることは業務改善や職員成長への大切な機会であり、前向きに取り組んだ。</p> <p>4 利用者の健康管理支援と感染症対策支援の実施。  <b>★</b>非常勤の看護師を新たに2名採用した。  <b>★</b>毎週、独自に消毒液を作成し、各事業所への配布を開始した。。</p>

2019年度 事業報告 社会福祉法人ぶどうの里

事業所名	法人
事業運営	<p>1 笛吹センター（放課後等デイサービスみなてらす、勝沼授産園就労移行支援・就労定着支援、相談支援事業ぶどうの里、地域療育支援事業）を開設。  ★4月の内覧会を皮切りに新設の笛吹センターで5つの事業が新たなスタートを切った。</p> <p>2 石和授産園の分場とろっとを新設。（2019.4より。）  ★本園の応援を受けながら試行錯誤を重ねてきた。年度途中で利用者が1名増えた。</p> <p>3 GH甲府の単位新設。（2019.4より。）  ★サテライトを新設した。</p> <p>4 コピット生活困窮者支援事業の受託開始。（2019.4より。）  ★NPO法人やまなしライフサポートとの新たな協働を試行的に開始しながら、非常勤職員2名を配置し1年目の困窮者支援事業を実施した。</p> <p>5 山梨授産園の移転計画準備。  ★現在の地権者との相談を複数回実施し、移転だけではなく増改築の選択肢も協議した。</p> <p>その他  ★コピットは年度末までに事務所移転することが必要になり、新たな事務所を検討し3月に契約した。  ★法人内の数か所で開催している地域生活社会参加事業の内、日中一時支援事業は年間889日の利用、移動支援は年間765日の利用があった。  ★年間に入職した職員13名（内、フルタイム7名、パートタイム6名）、退職した職員9名（内、フルタイム6名、パートタイム3名）。</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  2 就労継続支援A型 定員10名  3 就労移行 定員6名  4 就労定着支援事業</p> <p>★生活介護  【延べ日数】1,652日【職員配置】管理者1名(兼務) サービス管理責任者1名(兼務) 生活支援員7.5名  ・11名でスタートするが1名高齢のため3月末で高齢者施設に移行する。</p> <p>★就労移行  【延べ日数】627日【職員配置】管理者1名(兼務) サービス管理責任者1名(兼務) 就労支援員1名 職業指導員1名 生活支援員0.2名  ・4名でスタートする。多い時には6名在籍で3月末には就職等で4名になる。  ・2名一般就労をする。支援学校の生徒2名をアセスメント実施。</p> <p>★就労継続A型  【延べ日数】1,299日【職員配置】管理者1名(兼務) サービス管理責任者1名(兼務) 職業指導員1名 生活支援員0.6名  ・6名でスタートする。1名一般就労をする。3月末は6名在籍。</p> <p>★就労定着支援  【延べ日数】83日【職員配置】管理者1名(兼務) サービス管理責任者1名(兼務) 就労定着支援員 0.2名  ・12名でスタートする。離職者や支援期間が切れ3月末には4名の在籍になる。</p>
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。  ★法人経営方針のもと利用者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った。</p> <p>2 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。  ★面談や送迎時にご家族等にご意見やご要望等お聞きし職員間で共有し支援の向上に努めた。</p> <p>3 法人本部との連携しながら、虐待防止や権利擁護の体制作りをしていく。  ★内部研修や外部研修に参加したが、しっかりした体制作りまでは至らなかった。</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」を理解し支援に生かしていく。  ★研修等で学んだことを意識しながら支援に努めた。</p> <p>2 不当な差別の禁止、合理的配慮の提供、虐待防止について事業所として積極的に取り組む。  ★職員会議等で共有し事業所として積極的に努めた。</p>

事業所名	勝沼授産園
適切な労務管理	<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。  <b>★</b>休憩時間の確保や問題点等の共有し解決に努めた。</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く。  <b>★</b>勤務体制を調整し外部研修に7名が参加した。計画的に業務遂行できるように勤務体制の調整に努めた。</p> <p>3 職員が意見等を出しやすい職場環境作りを進めていく。  <b>★</b>職員会議等を通じて意見等を出しやすい環境作りに努めた。</p>
人材育成	<p>1 法人の経営方針や職員倫理基準の周知を図る。  <b>★</b>経営方針、職員倫理基準は周知出来てきたが今後も継続して周知に努める。</p> <p>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していく。  <b>★</b>職員会議等を利用し研修が出来た。外部研修や資格取得研修に7名参加した。</p> <p>3 キャリアパスを実施し支援の向上に活用していく。  <b>★</b>十分なキャリアパスの実施に至らなかったのので来年度は力を入れていく。</p>
地域へ開かれた施設づくり	<p>1 定期的にバザー等を実施していき、地域住民等に知っていただき、交流や連携を深めていく。  <b>★</b>バザーは1回実施し地域にチラシを配り来ていただいた。積極的に交流や連携に努めた。</p> <p>2 地域の行事やイベントに積極的に参加していく。  <b>★</b>地域の行事等には出来るだけ参加することに努めた。</p> <p>3 見学者やボランティアを積極的に受け入れる。  <b>★</b>見学の依頼等があった時には受け入れていった。</p> <p>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る。  <b>★</b>地域の行事参加や会議に参加し事業所の周知に努めた。</p> <p>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する。  <b>★</b>企業に出向くときには先方に就労移行の取り組み等の話をした。</p>
リスクマネジメントの推進	<p>1 防災・防犯マニュアルを見直し、体制作りをしていく。  <b>★</b>マニュアルの見直しは出来たがしっかりした体制作りまでには至らなかった。</p> <p>2 利用者の健康管理、怪我の防止、衛生管理、感染症対策を行っていく。  <b>★</b>内部研修を行い、全体で意識しながら利用者の健康管理等を気を付けながら支援に努めた。</p> <p>3 保護者や第三者機関による事業評価により、業務内容を検証し改善していく。  <b>★</b>第三者による事業評価は行わなかったが保護者にご意見等を頂きながら改善に努めた。</p> <p>4 法人本部と連携しながら、苦情解決や虐待防止体制を整えていく。  <b>★</b>苦情、虐待については法人本部との連携に努めた。</p>

2019年度 事業報告

事業所名	勝沼授産園
事業運営 年間計画	<p>★法人・地域行事（イベント）</p> <p>4月 お花見    5月 障害者スポーツ大会    6月 園内バザー    8月 法人夏祭り    9月 夏の外出</p> <p>10月 甲州市かつぬまぶどう祭り    11月 甲州福祉祭り 秋の旅行    12月 クリスマス会    1月 法人新年会    2月 節分</p> <p>★研修</p> <p>法人研修…年間2回（2019. 9、2020. 2 実施）</p> <p>事業内研修…適宜実施</p>

2019年度 事業報告

事業所名	石和授産園
項 目	基本的な取り組み等
事業	<p>1 生活介護 定員20名  <b>★</b>年初は利用定員20名に対し、登録19名でスタートしました。          ①本場（主たる事業所）定員14名（登録15名） ②分場（従たる事業所）定員6名（登録4名）  <b>★</b>2019年度  <b>【職員配置】</b>管理者1名（生活支援員兼務）サービス管理責任者1名 生活支援員11名          ①本場  <b>【延べ日数】</b>3, 292日 ・退所者1名（ご逝去のため）          ②分場  <b>【延べ日数】</b>1, 104日 ・新規利用者が1名増え5名になる。</p>
人 権 の 尊 重	<p>1 法人の経営方針（「他と者との平等を基礎とした」諸権利の実現）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。  <b>★</b>法人経営方針のもと利用者の《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概ね計画に沿った支援を実施する事が出来た。          2 法人本部と連携しながら、虐待防止や身体的拘束・行動制限等に関する委員会などを設置していく。  <b>★</b>終礼時や職員会議等で周知徹底をしてきた。虐待防止委員会の設置は出来なかった為、次年度改めて法人と打ち合わせ設置する事を検討して行く。          3 利用者や保護者等による事業所評価（苦情案件を含む）に基づき、人権意識や支援の質を高めていく。  <b>★</b>常日頃から面談等を通じて保護者、ご家族の皆さまからのご意見やご要望等をお聞きし、それを職員間で共有しそれを支援に生かせるよう努めてきた。</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」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く。  <b>★</b>『障害者差別解消法』について学び合うとともに、その意図を生かした支援をサービス管理責任者を中心に実施した。          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く。          『個別支援計画』や『重度障害者（強度行動障害者）支援計画』に基づき、「障害者施設・事業所における障害者虐待防止と対応の手引き」「身体的拘束ゼロへの手引き」等も参考にしながら、TEACCHプログラム・構造化など様々な指導方法を用いて支援に当たる。  <b>★</b>TEACCHプログラムなども取り入れメンバーさん一人ひとりに合わせた支援や合理的配慮に努めた。          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う。  <b>★</b>環境整備も昨年度以上に心がけメンバーさんがクールダウン出来る個室（ミント）を整備する事が出来た。          4 本場、分場それぞれの長所や利点を生かしながら画一的にならないように利用者個々に合わせた支援体制を整えていく。  <b>★</b>『個別支援計画』や『重度障害者（強度行動障害者）支援計画』に基づき、利用者個々に合わせた支援を実施した。</p>

2019年度 事業報告

事業所名	石和授産園
適切な労務管理	<p>1 「働き方改革関連法」の段階的施行に基づき、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をしていく。  <b>★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。</b>  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く。  <b>★強度行動障害研修に4名の職員が受講</b>  3 「気づき」や意見等、職員が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く。  <b>★職員がオープンに話せる職場環境に大きく変革する事が出来た。</b></p>
人材育成	<p>1 法人の経営方針や職員倫理基準の徹底、深化を図るとともに、キャリアパスも実施していく。  <b>★法人経営方針や職員倫理基準の徹底を図ることが出来た。</b>  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）の意識を高めていく。  <b>★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ていた。</b>  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外部研修に積極的に参加できるようにしていく。  <b>★職員が積極的に外部の研修に参加出来るような体制、職場作りに心がけ、様々な研修に参加することが出来、研修を通じて大いに飛躍する事が出来た。</b>  4 本場と分場で定期的な支援会議や勉強会を開催し、職員交流を通して意思の疎通や情報共有しながら職員全体の質的向上や事業所としての一体感を自覚して支援していけるようにする。  <b>★新年度は更に職員のスキルアップを優先に考え、研修への参加を積極的に行えるように環境作りを整える。</b></p>
地域へ開かれた施設づくり	<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く。  <b>★地域行事やイベント、バザー等積極的に参加する事が出来た。</b>  2 地域との交流や連携を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。  <b>★事業所独自のイベント開催は出来なかったが、法人内施設との連携イベントに出店することは出来た。</b>  3 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く。  <b>★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した。</b></p>
リスクマネジメントの推進	<p>1 保護者や第三者機関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。  <b>★昨年度は、第三者機関による事業所評価は行わなかったが、保護者からは、必要に応じて意見をいただき、それを業務に活かせるよう定期的に振り返りを行った。</b>  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。  <b>★実施できなかった。次年度、事業所評価のホームページへの公表を含め改たためて法人と連携しながら検討して行く。</b>  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く。  <b>★苦情解決については、法人と連携した体制を取ることが出来た。件数としては2件に対応した。</b>  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。  <b>★マニュアルの見直しや地域に合わせた改訂は出来なかった。</b>  5 利用者の健康管理や感染症対策を行っていく。  <b>★メンバーさんや職員の健康管理や感染症対策については、ほぼ達成出来た。</b></p>



2019年度 事業報告

事業所名	石和授産園
事業運営	<p>1 本場            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・運動療法の見直しと実施。            ②前項に伴せ、固定観念に囚われず作業内容の見直しを行う…新たな生産品の開発や製品（商品）化等も検討していく。            ③放課後等デイサービスの移転に伴い、合理的配慮の提供・環境整備に即し職員配置や活動スペースの見直しを行っていく。</p> <p>2 分場            ①定員（利用者）に応じた活動スペースの有効活用を検討し、合理的配慮の提供・環境整備に即して適切な職員配置を心がけ実施していく。            ②療法や作業内容の見直しを随時行いながら、柔軟に対応していく。</p> <p>3 共通            ①本場・分場の職員及び利用者間の交流が行える機会や定期的に意見交換できる場の設定を検討し、実施していく。            ②本場・分場が共同（協働）して行えるイベントの開催等についても検討していく。            ③介護実習生や特別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。            ★メンバーさんの高齢化に対応した支援体制作りを心がけ、音楽、園芸、運動各療法の見直しを今年度も引き続き行い、職員間で情報共有を図りながら、メンバーさんが安心、安全に活動できるよう作業中心に偏らない工夫もしながら支援を1年間行った。・・・バザー出店に合わせ出店作品の見直しを進め、新たな商品開発も行った。・・・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を年間を通し心かけた。</p>
年間計画	<p>1 研修            : 法人研修 …年間2回（2019.9、2020.2を予定）。            : 事業所内研修…年間3回を予定し、実施していく。</p> <p>2 行事            : 法人 …ぶどうの里夏まつり、（2019.8）、新年会（2020.1）への参加。            : 事業所 …春の外出（2019.4）、夏の外出（2019.7）、秋の外出（2019.11）を実施。            : 事業所内イベント…クリスマス会、ハロウィンパーティ等を実施する。</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、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）、白樺園夏祭り（8月）、社会福祉村まつり（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。            【分場】障害者スポーツ大会（5月）、カトリック教会バザー（11月）他。            ★・・・年2回の職員協議会主催の職員研修や法人夏まつり（8月実施）に参加、出席し、保護者の皆さんや他園の職員とも交流や親睦を深めることが出来た。・・・事業所内の外出やイベントは予定通り実施し、秋の日帰り旅行では、長野、静岡と県外に行く事が出来、メンバーさんの今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生かす事が出来た。・・・予定していた全ての行事には参加、出店することは出来なかったが、参加、出店した地域行事では、地域の皆さんと交流する事が出来、一緒に参加したメンバーさんにとっても有意義な社会参加の機会とする事が出来た。また、生産品の見直しも行い、行事に合わせた物を出店する事が可能となった。次年度も、石和授産園としてメンバーさん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して行く事とする。</p>

事業所名	山梨授産園
項 目	基本的な取り組み等
事 業	<p>1 生活介護 定員20名  ★年初は利用定員20名に対し、登録16名でスタートしました。  2019年度  【延べ日数】3,197日【職員配置】管理者1名（生活支援員兼務） サービス管理責任者1名 生活支援員8名  区分5以上の割合が63.5%と高い水準になっている。  4月より1名新規利用者を受け入れ、現在も継続して通所が出来る。  ★一昨年度にかえて支援学校からの学卒利用者も順調に通所が継続できており、新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。  退所者については、ご逝去された方が1名だった。</p>
人 権 の 尊 重	<p>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。  2 法人本部との連携し、虐待防止に関する委員会を設置する。  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。  ★職員研修を実施し、人権や権利擁護に対する意識の向上を図り、合理的配慮を常に意識し行動しています。  ★利用者が権利を侵害されないよう配慮し、ご本人の望む支援を考え、サービス提供に努めました。  ★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対応して、支援の質の向上を図りました。</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」を学び、その意図を十分に理解し支援に生かしていく。  2 不当な差別の禁止、合理的配慮の提供、虐待防止について事業所として積極的に取り組む。  3 利用者が活動しやすい環境を作るため、備品や施設整備の見直しを進める。  ★研修で学んだことを意識して、その意図を職員が十分に理解し支援に生かしています。  ★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。  ★利用者が活動しやすい環境を作るため、備品の整理や施設整備のレイアウトなど見直しを進めました。</p>

事業所名	山梨授産園
適切な労務管理	<p>1 就業規則に基づき、業務の効率化及び適正化を押し進めていく。                  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く。                  3 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進めていく。                  ★今年度は新人職員の離職も少なく、新人職員研修や個人面談なども定期的を実施し、問題点などを迅速に解決する努力を行い、業務の効率化及び適正化を押し進めた。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。                  ★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たため、計画した研修等に参加出来た。また新任研修や中堅研修なども企画し実行できている。                  ★新年度は、さらに充実した社内研修や職員自体が意識を高めグループ研修などを計画したい。                  ★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、一部の職員を除きコミュニケーションの活性が図られた。リーダーを中心に風通しの良い環境に改善し、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>
人材育成	<p>1 法人の経営方針や職員倫理基準を周知し、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、事業所内研修、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て、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た。                  ★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実行し、職員毎の支援サービスの差はまだありますが各職員が前を向いて努力しており、謙虚に学ぶ姿が多く見受けられるようになりました。</p>
地域へ開かれた施設づくり	<p>1 社会福祉協議会や圏域事業所連絡会への参加を継続し、多様な団体と連携し充実を図る。                  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。                  3 定期的にバザー等を企画し、地域住民等に周知し、交流や連携を深めていく。                  ★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した。ただ後半の生涯学習フェスティバル、チャレンジドショップなどにコロナウイルスの影響で中止になり参加出来なかった。                  ★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>

事業所名	山梨授産園
リスクマネジメントの推進	<p>1 保護者や第三者機関による事業所評価等により、業務内容を検証し改善していく。                  2 法人本部と連携しながら、苦情解決体制を整えていく。                  3 再度、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を講じていく。                  4 利用者の健康管理や感染症対策を実施する。                  ★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。                  ★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、職員全体で各1名だけの感染で済んでいます。                  ★新型コロナウイルスが流行し始め、感染予防として3月から検温、消毒等を徹底して行った。</p>
事業運営 年間計画	<p>1 山梨授産園の移転計画について再検討を行い、予算化、積立等の具体的な取組を進める。                  ★山梨授産園の移転計画(増築、改装等)借入地を拡大して頂き具体的に検討。                  ★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能力向上に必要な支援を行いました。</p>

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 緑ヶ丘水泳場小瀬運動場
7月	夏の外出(日帰り)	山中湖方面
8月	法人夏祭り	東雲小学校
10月	ぶどう祭り出店	勝沼中央公園会場
	農協祭り	牧丘農協支所
	交流文化祭	勤労青年センター
	秋の外出	河口湖方面
11月	山梨、石和バザー	山梨市街の駅
	チャレンジドショップ	山梨市街の駅
	山梨社協スポーツ大会	山梨市体育館
12月	クリスマス会	日下部教会
1月	法人新年会	フルーツパーク 富士屋ホテル
	織りのなかま展	ラザウォーク
	人ねっこアート展	中止
2月	生涯学習フェスティバル	山梨市市民会館 中止
3月	春の外出	中止
	チャレンジドショップ	山梨市街の駅 中止
半年(4~10)	いちやま出店(月1回木曜日)	いちやま山梨店

2019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	<p>1 就労継続支援B型 (定員20名)  <b>★定員(20名)20名に対して登録17名でスタートする。</b>                  2019年度  <b>【延べ日数】3,330日【職員配置】</b>管理者1名(サービス管理責任者兼務) 職業指導員2名 生活支援員1名                  目標工賃達成支援員1名</p> <p>(退所利用者)・他サービス利用希望により退所                  (新規利用者)・勝沼授産園就労移行より1名、山梨市基幹相談支援センターからの紹介1名、相談支援事業所ぶどうの里からの紹介1名 3月31日現在登録19名</p>
人 権 の 尊 重	<p>1 法人の理念、職員倫理基準を遵守し、人権侵害、虐待防止に関する自己チェックを実施。  <b>★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。</b>                  2 虐待防止・権利擁護の意識の徹底(外部研修受講、内部研修の実施)。  <b>★納期等の問題で外部研修派遣が難しくできていませんでした。内部研修は実施しました。</b>                  3 障害者差別解消法への対応(外部研修受講、内部研修の実施)。  <b>★納期等の問題で外部研修派遣が難しくできていませんでした。内部研修は実施しました。</b>                  4 苦情・相談への適切な対応。  <b>★苦情はありませんでした。相談や訴えなどには迅速に対処して解決をしています。</b></p>
障害者への合理的配慮	<p>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。  <b>★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提示し、丁寧な支援に取り組んでいます。</b>                  2 確実なモニタリングの実施とサービス提供の検証。  <b>★年2回のモニタリングを実施し、サービス提供の検証を行い、丁寧な支援に取り組んでいます。</b>                  3 生活環境の充実(環境整備、月2回、設備点検 毎月実施)。  <b>★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ました。危険個所のマニュアル作成をしています。</b>                  4 個人情報保護法・感染症予防・リスクマネジメント等の外部研修受講(随時)。  <b>★納期等の問題で外部研修派遣が難しくできていませんでした。内部研修は実施しました。</b></p>

2019年度 事業報告

事業所名	塩山授産園
適切な労務管理	<p>1 ワークライフバランスへの配慮、年次有給休暇を年5日以上・夏季休暇を100%取得。  <b>★</b>年次休暇目標達成 100%達成・夏季休暇目標100%達成しています。</p> <p>2 就業規則に即した業務の効率化及び適正化を推し進める。  <b>★</b>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。所定内労働時間オーバーになってしまいました。</p> <p>3 福祉資格取得の奨励と支援。  <b>★</b>支援や作業が中心になってしまいましたが、1名が強度行動障害支援者養成研修を修了した。</p> <p>4 管理者との計画的な面談（年1回）。  <b>★</b>年2回実施しています。</p> <p>5 支援や業務進捗状況の共有、助言。  <b>★</b>朝礼・終礼時に作業進捗状況や納期を共有しながら進めています。受託先対応などの助言をしています。</p>
人材育成	<p>1 法人の理念、職員倫理基準の徹底を図る。  <b>★</b>職員会議等で読み合わせをして徹底を図りました。</p> <p>2 個别人材育成計画の作成と人材育成。  <b>★</b>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。</p> <p>3 コンプライアンス意識を高める。  <b>★</b>職員会議等で意識を高められるよう指導しています。</p> <p>4 理解度に応じた事業所内研修や外部研修に参加できるようにしていく。  <b>★</b>理解度に応じた事業所内研修を実施しています。</p>
地域へ開かれた施設づくり	<p>1 各部会会議への参加。  <b>★</b>峡東地域各種福祉部会参加しています</p> <p>2 施設見学の受け入れ（随時）。  <b>★</b>支援学校等の見学受け入れを実施しています。</p> <p>3 ボランティアの受け入れ（随時）。  <b>★</b>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> <p>4 地域行事等への参加（年2回以上）。  <b>★</b>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。</p>

2019年度 事業報告

事業所名	塩山授産園
リスクマネジメントの推進	<p>1 コンプライアンス遵守の徹底。  <b>★</b>職員会議等で徹底を図っています。  2 防災・防犯マニュアル策定。  <b>★</b> 防災・防犯マニュアル策定しました。  3 防災・避難訓練の実施。  <b>★</b>年2回の訓練を実施しています。  4 防災設備・備蓄物品等の計画的な整備。  <b>★</b>マニュアルに沿った計画整備の実施をしています。</p>
事業運営 年間計画	<p><b>★</b>法人行事・地域行事  4月 お花見（中止）  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 甲州市役所塩結び会場 秋の旅行（中止）外出 イオンモール昭和  甲府 カップ寿司向町店  12月 クリスマス外食 甲府 カップ寿司向町店  1月 法人新年会 フルーツパーク富士屋ホテル  他月 土曜開所 園内活動・外出（買い物等）  <b>★</b> 研修  法人・職員協議会研修 …年間2回（2019.9、2020.2を実施）  事業所内研修…随時実施しています。</p>

2019年度 事業報告

事業所名	山崎荘
項 目	基本的な取り組み等
事業	<p>1 共同生活援助 定員26名 管理者1名（世話人兼務） サービス管理責任者1名 世話人6名 生活支援員2.2名  ★3月末現在：山崎荘（4名）第2山崎荘（5名中4名利用）コーポ小石和（2名）エクセレントサクラダA（7名中6名利用）エクセレントサクラダB（5名）小林荘（3名）  ★年間のべ8,251日利用  2 単独型短期入所 定員2名  ★年間のべ311日利用  3 ライフ荘（生活困窮者に対するNPO法人やまなしライフサポートとの協働事業）  ★年間のべ477日利用</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。  ★毎日の生活の中で希望や課題を話し合う中から、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。  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。  ★利用者の望む生活を踏まえつつ、なぜその支援が必要か、利用者・支援者が共有することを目指していますが、どうしても支援者の視点と利用者の視点の行き違いが生まれ、それが軋轢に発展する場合も有りました。引き続き、取り組んでいきます。</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。  ★感染症対策など新しい留意事項やルールの変更等を行いました。手洗いの徹底を図るとともに、特に食事の場面で時間をずらしたり、はやに配達するなど新たなルールを、利用者へわかりやすく提示して取り組みました。  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。  ★関係機関と連携し、見学等を実施しました。</p>
適切な労務管理	<p>1 労働基準関係法令の遵守、年次有給休暇を取得しやすい環境作りに努めます。  ★年次有給休暇の取得を計画的に行いました。  2 適切な職員配置や勤務時間の効率化を行います。  ★原則朝夕の断続勤務なので、効率よく休日・休憩をとれるように配慮しましたが、年末年始休暇や連休取得が課題です。</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。  2 障がいの特性に応じた支援方法や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。  ★各共同住居の朝夕の支援内容について、相互に理解を深める交流研修を行いました。代替勤務をスムーズに実施できました。  3名が福祉有償運送の研修を受講しました。職員協議会と共催で研修会を開催し、スキルアップを図りました。</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、雪かきを行います。  ★住居付近の清掃や除雪等、行いました。  2 地域の避難訓練に参加します。  ★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	<p>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。  ★利用料の請求・小口現金の出納報告等、正確にできるように取り組みました。今後は書類の管理保存を共有できるよう取り組みます。  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。  ★笛吹消防署の指導に基づき、設備の更新等実施しました。</p>



事業所名	GH甲府
項目	基本的な取り組み等
事業	<p>1 共同生活援助 定員16名          管理者1名（世話人兼務） サービス管理責任者1名 世話人4.3名 生活支援員1.2名          ①希望7名（5名と2名 2ユニット） ②輝き6名 ③ヴィラ3名          ★ アパート準備のためのサテライト利用希望があり、サテライトを追加。高校卒業による退出。アパートへの移転退出1名。緊急性を有する利用希望が1名。卒業による新規利用予定者が2名。結果としてサテライト1名をプラスして定員17名：①希望7名（5名と2名 2ユニット） ②輝き6名 ③ヴィラ4名（内サテライト1名）の運営となりました。          ★ 共同生活援助の年間利用日数は延べで6,149日でした。          ★ 自立生活援助は年間延べ11日の利用がありました。</p>
人権の尊重	<p>1 利用者自身の中で起こる「人権」の衝突ともいふべき事態では、何を優先に考えるかを話し合い決定していただきます。          ★ 利用者とGHの利用を中心に話し合いました。集団での利用が必須となる「希望」に関して月1回の話し合いの機会を設けて、極力話し合いの場で解決できるように提示していきます。          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。          ★ 「希望」の防犯カメラに「不審者」映り込み、敷地内に侵入していたため、警察と連携。結果、利用者の深夜の行動規制を実施。なかなか深夜行動が収まらない利用者から、利用契約の破棄が表明されました。          ★ ワンルーム型の利用者は、なかなか住まいの選択をしがらないため、「希望」からの住まい選択がなされただけでした。          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、実践に生かします。          ★ 前記の関係で、侵入盗予防のためセコム対応を強化すると同時に、利用者が窓を無施錠にして深夜出入りする等、他のメンバーを危険にさらしてしまう場面がありました。もっと自由に暮らしたいとの意向を踏まえて、利用契約を破棄して他のアパートを斡旋しました。</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証するために、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。          ★ 成年後見制度等の利用がない、支援区分非該当の利用者においても金銭破綻を予防するために「金銭管理」を実施していましたが、停止の方向で調整に入りました。          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。          ★ 月2回の定期会議の場以外に、山崎荘との合同で研修を実施しました。          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。          ★ 非常食の日（月2回）を利用して、全体的な振り返りを実施する以外に、「希望」においては月1回のメンバー会議で、意見発出を促しています。</p>

事業所名	GH甲府
適切な労務管理	<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。</p> <p>★ 支援区分に応じた支援内容を決め、支援計画を立てたことから、ほぼ所定内労働時間で終了しています。</p> <p>2 月単位の変形労働時間制を導入していることから、月単位でのノー残業を目指します。</p> <p>★ 緊急時や会議の延長時を除いてほぼノー残業になりました。</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>★ 勤務開始に間に合わない等が繰り返されるなど、配慮継続中。基本的には労働契約の見直しでカバーしていくことを考えます。</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>★ 毎日の終礼時、月2回の職員会議時を利用して、それぞれの対応を振り返り、共有して実践しました。</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>★ 制度上支援区分非該当の方は、アパート移行において「ヘルパー支援」が受けられないため、支援区分に応じた支援計画、食事、金銭管理等、支援不要の方としての支援の見直しを実施し、実践しました。</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>★ 部門によって勤務時間の違いがあり、全体的な学習会には参加しづらい側面があり、テーマによっての参加を実現してきました。</p> <p>4 資格取得を積極的に保証します。</p> <p>★ 福祉有償運送の講習など積極的に参加を促し1名が受講しました。年度末に資格取得の意思表示があり、次年度の課題としました。</p>
地域へ開かれた施設づくり	<p>1 地域で人との出会いを大切にするよう、挨拶を励行します。</p> <p>★ 特定の方との挨拶はできるようになってきましたが、なかなか実践できませんでした。</p> <p>2 寺院が多い地域ですので、寺院との連携を進めます。</p> <p>★ 落ち葉拾い等連携して取り組みました。寺院によっては駐車場をぶどうの里に無料で開放していただいたり、メンバーによっては駐車場を利用させてもらったり、様々なご寄附をいただく等、連携が進んでいます。</p> <p>3 地域の学校行事への参加を目指します。（甲府市立東中学校、かえで支援学校）</p> <p>★ それぞれの学校の地域開放行事への参加を実施しました。</p> <p>4 自治会へ加盟し、各自がルールを守ってゴミ出し等、実践するように支援します。</p> <p>★ ゴミ出し等かなりしっかりできるメンバーさんが出てきました。老人会から声を掛けていただき、老人会の皆さんと一緒に、道路の落ち葉拾いができました。</p> <p>5 利用者のご理解を前提に、ワンルーム型の共有室を地域に開放し、生活困窮者や家出者等の緊急宿泊ができるように対応します。（2泊を基本的な限度、ただし休日を挟む場合は4泊を限度）</p> <p>★ 家出少年の保護等1泊だけでしたが、対応できました。</p>

2019年度 事業報告

事業所名	GH甲府
リスクマネジメントの推進	<p>1 大半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>★ ヘルメットの購入は進んでいますが、実際に着用しているのは1名にとどまっています。保険への加入は、家族会の保険を含めて8名が加入しました。</p> <p>2 緊急時には、消防署（火事・事故・救急）、警察署への支援依頼を躊躇しないように訓練します。</p> <p>★ 「不審者」対応を含め、「希望」において支援依頼を躊躇しないよう学習しました。逆に職質等で「軽犯罪法違反」に問われそうになったメンバーもあり、警察に講師をお願いした学習会を計画しましたが新型コロナウイルス感染防止のため中止になりました。</p> <p>3 気付いたことを積極的に報告し、改善することに奨励金を支給して、風通しを良くします。</p> <p>★ 残念ながらお互いに遠慮等があり実施できませんでした。何らかの工夫が必要です。</p>
事業運営 年間計画	<p>1 在職者を中心にご利用いただき、独り暮らしを目指す事業運営を行います。</p> <p>★ 支援区分非該当の方を中心に一人暮らしを目指そうとしているが、「もう少し利用を続けたい」との意見が多く、別の理由から一人暮らしへの移行となった方や卒業して他県への就職から社員寮での一人暮らしを開始した方等、取り組み方にもう少し工夫が必要でした。</p> <p>★ ワンルーム型の住居は、十分一人暮らしが可能と思われる方でも、出ていく気持ちにならない方がほとんどで、計画相談支援との連携抜きには一人暮らしが目指しにくい現状があります。</p>
各項目達成のための特別な 取り組み	<p>★ 風林火山の活動：利用者有志、地域有志、職員有志による会費制の自主活動を展開しています。床の清掃・ワックスがけ、地域の清掃等、法人内外で有償のものを含めて活動し、有償で実施したものは会費（月500円）とともに積立を行い、娯楽活動他の費用としています。2019年10月には60万円貯蓄達成記念として台風直後の諏訪湖に1泊2日で旅行する等、活動を通じて自己有用感、自己への誇りや責任感、連帯感の醸成に努めました。</p>

2019年度 事業報告

事業所名	放課後等デイサービスあくしゅ
項 目	基本的な取り組み等
事 業	<p>1 放課後等デイサービス 定員10名          管理者1名（児童指導員兼務） 児童発達支援管理責任者1名 保育士2.5名 児童指導員0.5名          ★ 3月の段階では登録人数15名。今年度は2名の卒業生。次年度には1名が新規に登録予定で14名になる。          ★ 年間延べ利用日数は2,349日。</p>
人 権 の 尊 重	<p>1 「『他の者との平等を基礎とした』諸権利の実現」という法人の理念の基、職員の理念に対する意識向上を図っていく。          ★ 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支援を行っていた。</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していく。          ★ご家庭の都合も考慮したり、新型コロナウイルス感染症の影響で全利用児童のアセスメント家庭訪問とはいかなかったが、送迎時やプリント配布をして保護者への聞き取りを行ない、支援計画を作成した。          2 利用児童が安全に活動しやすい環境づくりを行っていく。          ★利用児童の成長を見越し、軽度な危険なものを排除し過ぎず、利用児童の危険察知能力や、利用児童同士の関係の意識を高められるよう環境を整えている。</p>
適 切 な 労 務 管 理	<p>1 就業規則に即した業務の効率化を行っていく。          ★利用児の利用時間によって、多少の時間のずれは生じるが基本的には就業規則に則り業務が出来た。しかし、3月は新型コロナウイルス感染症の影響で県内の学校が臨時休校になった為、一般職員の労働時間に影響が出ない様、管理職の勤務が激務になってしまった。          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。          ★全ての職員がそれぞれの考え方、価値観がある中でまったくストレスを感じずに、と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だ。          3 職員が発言しやすい関係を築いていく。          ★年齢、立場がそれぞれ違うがそれぞれが出来た事をしていった。</p>
人 材 育 成	<p>1 法人の理念・職員倫理基準の理解の徹底を図る。          ★まだまだ全職員の理解には達しないが意識はしている。          2 職員の質の向上のため、事業所内研修や外部研修に積極的に参加できるようにしていく。          ★基本的に研修は職員の自主性に任せている。参加していった職員もいれば、参加できなかった職員もいた。甲府市地域児童通所事業所連絡会が主催する年間2回の学習会に4名が参加した。</p>

2019年度 事業報告

事業所名	放課後等デイサービスあくしゅ
地域へ開かれた施設づくり	<p>1 地域行事に積極的に参加していく。  <b>★</b>地域のお祭りなどに参加する事が出来た。</p> <p>2 施設周辺の地域住民の方々との挨拶、会話を通じて笑い合える関係を築いていく。  <b>★</b>近隣の方と顔を合わせる機会が少なかった。顔を合わせた際には挨拶が出来た。顔を合わせる事が出来る方は、限定されるがその方とは良好な関係を取らせて頂けている。</p> <p>3 自治会を通して法人の機関誌等の配布をしていただき、地域からの理解を深めていく。  <b>★</b>機関誌の完成と自治会定例会のタイミングが合わず配布できない事もあったが、機関誌を配布させて頂けた。</p>
リスクマネジメントの推進	<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。  <b>★</b>2度の防災訓練を行った。職員も利用児も真剣に取り組む姿が伺えた。</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。  <b>★</b>毎月提出された気づき報告書を職員間で共有し事例について話し合う事が出来た。</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していく。  <b>★</b>参加する事が出来なかった。</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く。  <b>★</b>苦情とまではいかないが、保護者の方から貴重なご意見を聞く事が出来た。その際には総合施設長や児童部理事に相談し、職員間で話す事ができ、スムーズな対応、解決が出来た。</p>
事業運営 年間計画	<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・交流を図る。  <b>★</b>頻繁にはいかなかったものの管理職同士の連携はとれていた。</p> <p>2 教育関係職員、相談支援員の方々との関係作りを図る。  <b>★</b>良好な関係が築けている。なかなか会う機会が無い方たちも多い。次年度はもう少し交流の幅を広げる必要がある。</p> <p>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、他事業所との横の連携を図っていく。  <b>★</b>自立支援協議会児童部のコアメンバー、連絡会の理事メンバーとして会に携わり、連携は図れたと感じる。</p> <p>4 利用児童の獲得に向けた施設紹介等の取り組みを積極的に行う。  <b>★</b>連絡会の催すパネル展示会に参加し、アピール活動が出来た。</p> <p>5 研修…法人研修年2回、事業所内研修年1回。  <b>★</b>法人研修は行えたが、事業所内研修は機会を設ける事が出来なかった。</p> <p>6 行事…季節に応じた行事を行う。  <b>★</b>夏にみなたらす、風林火山と共同でイベントを催す事ができた。</p>

事業所名	放課後等デイサービスみなてらす
項 目	基本的な取り組み等
事業	<p>1 放課後等デイサービス 定員10名 管理者1名 児童発達支援管理責任者1名（管理者兼務） 児童指導員2名</p> <p>★登録利用児童数推移 4月7名/5月8名/6月10名/7月10名/8月10名/9月15名/10月16名/11月16名/12月16名/1月16名/2月17名/3月17名</p> <p>★高校3年生4名卒業</p> <p>★4月からの生徒登録予定数 新高校3年生 4名/新高校2年生 4名/新高校1年生 1名/新中学3年生 3名/新中学2年生 3名/新中学1年生 1名/新小学6年生 2名（合計18名在籍）</p> <p>★年間延べ利用日数は1,482日。</p> <p>★見学者や体験はコンスタントに問い合わせを頂いています。</p>
人権の尊重	<p>1 法人の経営方針（「他のものとの平等を基礎として」）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>★利用児童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。</p> <p>2 法人本部と連携しながら、虐待防止や身体的拘束・行動制限等に関する委員会などを設置していく。</p> <p>★マニュアル作成・職員間での周知徹底は行えましたが、委員会の設置には至ってはいません。</p> <p>3 利用児童や保護者等による事業所評価（苦情案件を含む）に基づき、人権意識や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、法人ホームページへ公表しました。</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」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く。</p> <p>★事業所内での研修は行えませんでしたでしたが、職員それぞれが「障害者差別解消法」を理解し、支援を行いました。</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く。</p> <p>『個別支援計画』や『重度障害差者（強度行動障害者）支援計画』に基づき、「障害者施設・事業所における障害者虐待防止と対応の手引き」「身体的拘束ゼロへの手引き」等も参考にしながら、TEACCHプログラム・構造化など様々な指導方法を用いて支援に当たる。</p> <p>★日々の振り返りの中での、気づきを大切にしながら、利用児童一人一人に合わせた療育活動や支援を行いました。</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く。</p> <p>★限られたスペースを最大限活用できるように努めました。</p>

事業所名	放課後等デイサービスみなてらす
適切な労務管理	<p>1 「働き方改革関連法」の段階的施行に基づき、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をしていく。  <b>★</b>就業規則に即した働き方、働きやすい環境作りを考える事ができました。</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く。  <b>★</b>業務分担しながら、計画的に業務を行う事はできました。外部研修には可能な限り参加できるような勤務体制を組みましたが、突発的な事で参加できない事もありました。</p> <p>3 「気づき」や意見等、職員が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く。  <b>★</b>業務後に行う振り返りの中で、職員それぞれが、日々の気づきや各々の意見を発言し、共有する事ができていました。</p>
人材育成	<p>1 法人の経営方針や職員倫理基準の徹底、深化を図るとともに、キャリアパスも実施していく。  <b>★</b>「経営方針」「倫理基準」については周知徹底を図る事ができたが、キャリアパスについては実施に至りませんでした。</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）の意識を高めていく。  <b>★</b>職員1人1人が「法令遵守」の意識を持ち支援にあたる事ができていました。</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外部研修に積極的に参加できるようにしていく。  <b>★</b>職員会議の中で内部研修を実施した。また、外部研修への参加を促し、時間が許す限り参加する事が出来ました。峡東圏域児童サービス事業所新人職員研修に1名、児童発達管理責任者養成研修に1名、強度行動障害支援者養成研修に1名が参加した。</p> <p>4 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く。  <b>★</b>療育コーディネーターや相談支援専門員、就労移行事業所の職員ともイベントや長期休み等を通して連携を図り、利用者の障害特性や支援方法等を共有する事も出来ました。</p>
地域へ開かれた施設づくり	<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く。  <b>★</b>障害者芸術文化祭やチャレンジドショップなどのイベントへ参加したり、利用者が制作した作品を販売する事もできました。また、事業所独自のイベントなども行う事ができました。</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、実施していく。  <b>★</b>今後の課題として取り組んでいきたいと考えています。</p> <p>3 市町村役場福祉課や各社会福祉協議会、峡東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。  <b>★</b>峡東圏域児童事業所連絡会に参加し、各事業所と連携・情報共有する事ができました。</p>

事業所名	放課後等デイサービスみなてらす
リスクマネジメントの推進	<p>1 保護者や第三者機関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、法人ホームページへ公表しています。また、面談や連絡帳でのやり取りの中で保護者から頂いたご意見を支援に反映できるように業務内容を振り返り、より良い支援が行え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く。</p> <p>★計画相談担当者、法人本部と連携を図り対応することが出来た。</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>★笛吹センター内の他事業所と連携を図り、マニュアルの見直し、作成に取りかかる事ができました。（避難場所の確認・決定・避難訓練の実施など）</p> <p>5 利用児童の健康管理や感染症対策を行っていく。</p> <p>★利用児童の健康管理や感染症対策は十分に配慮する事ができました。</p>
事業運営	<p>1 事業所移転及び定員増加に伴い、固定観念にとらわれず随時支援内容（基本コンセプトを含む）の検討や見直しを行いながら、療育活動や支援体制（職員配置）を確立するとともに活動スペースを有効に活用していく。</p> <p>★利用児童増加に伴い、利用児童のニーズに合わせた支援の提供を行うとともに、より良い支援や療育活動に繋げていけるような支援内容の検討・見直しを行う事ができました。活動スペースに関しては限りがありますが、中庭や近くの公園等を活動の場ととらえ、活用する事もできました。職員配置については現状では厳しい時もありますが、新年度以降加配で補う事ができるのではないかと考えています。</p> <p>2 事業所移転に合わせ、法人本部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く。</p> <p>★必要な教材や機材・備品については必要最低限で準備する事はできたが、十分に揃っているとは言えません。</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、協働していく。</p> <p>★法人内の他放課後等デイサービス事業所とイベントを企画し実施する事ができました。</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く。</p> <p>★送迎時などを利用し、各学校との連絡を密に取りながら情報共有をすることができました。また、特別支援学校と情報交換会議を実施し、支援の向上を図った。</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、利用児童個々のニーズに合わせた支援を行っていく。</p> <p>★関係者会議等への参加を通して各関係機関と連携し、利用者個々のニーズに合わせた支援の方向性の統一や情報共有を行う事ができました。</p> <p>6 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く。</p> <p>★笛吹センター内の他事業所職員との交流の場を設ける事で、コミュニケーションを図る事はできたが、地域に開かれた事業所作りについては今後の課題として取り組んでいきます。</p>



事業所名	放課後等デイサービスみなてらす
年間計画	<p>1 研修：法人研修 …年間2回（2019.9、2020.2を予定）。事業所内研修 …年間3回を予定し、実施していく。</p> <p>★法人研修を年2回開催しました。（2019.9月/2020.2月） 事業者内研修は職員会議の中で実施した。次年度実施に向けて取り組んでいきます。</p> <p>2 行事：（イベント）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・保護者連携行事 年3回程度（8月、12月、3月を予定）を企画・立案し、実施していく。</li> <li>・季節に応じた行事を実施していく。</li> <li>・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く。</li> </ul> <p>★みなてらすでの保護者連携イベントを2回実施（6月・12月）※3月はコロナの影響で中止としました。</p> <p>★あくしゅや風林火山との合同イベント（バーベキュー）を7月に実施</p> <p>★夏休み中は1日外出を合計4回行いました。（その際公共交通機関も利用しました）</p> <p>★新しい利用者の歓迎会は随時活動の中で実施。卒業生を送る会も3月に行いました。</p> <p>★2020.3.4より新型コロナウイルス感染症の感染拡大に伴い学校臨時休業措置が取られました。その為、同日より長期休業時と同様の1日利用となっています。</p>

2019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
項 目	基本的な取り組み等
事 業	<p>1 障害者就業・生活支援センター事業  <b>★</b>主任就業支援員1名、就業支援担当者2名、事務補助員1名を配置。障害者の就労に特化した支援と事業運営を心掛け、就労に関わる生活支援も並行して行った。</p> <p>2 生活困窮者支援事業の開始（山梨労働局より受託 2019. 4～）  <b>★</b>年度当初より非常勤職員1名を配置し、同年10月より非常勤職員1名を加配。困窮者事業の特性から、他機関との連携を深くとる必要があり、やまなしライフサポートの困窮者事業と協働し支援を行った。</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・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る。  <b>★</b>他機関との連携及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た。他機関との連絡調整及びケース会議件数2, 178件</p> <p>2 法人の理念、定款の第1条（目的）、職員倫理基準に立ち返り、業務を振り返る機会を設定する。  <b>★</b>職員間のコミュニケーションと意思伝達を目的とし、毎月1回会議を開催している。また、年度当初にはセンター独自で法人やセンターに関わる確認事項の周知徹底を行った。</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」を理解し支援に生かしていく。  <b>★</b>就労に関わる障害者差別や雇用における処遇の隔たりを解消するべく、企業と障害者の間に立ち、個々を尊重した支援を心掛けるよう周知した。</p> <p>2 不当な差別の禁止、合理的配慮の提供、虐待防止について事業所として積極的に取り組む。  <b>★</b>障害者と雇用主の間の中立の立場を保ちつつ取り組むように心掛けた。</p>
適 切 な 労 務 管 理	<p>1 就業規則に即した業務の適正化を図る。  <b>★</b>業務過多を是正するため、担当ケース配分及び業務分担を見直し、負担軽減に努めた。</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ないように、日常的にお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。  <b>★</b>毎月1回の会議の開催と日頃から職員間で相談しやすい環境づくりを徹底している。</p> <p>3 センター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。  <b>★</b>支援の分散化と他支援機関との分業化を明確にするため、他機関へセンター業務の周知徹底している。</p>

2019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
人材育成	<p>1 OJTによる人材育成を行う。  <b>★</b>毎月の会議の開催と個別で検討するべき課題や検討をする時間を設定して行った。</p> <p>2 各種研修に参加することを奨励する。  <b>★</b>規定研修に加え、他機関からの研修に積極的に参加するように努めている。</p> <p>3 法人の理念、定款の第1条（目的）、職員倫理基準に立ち返り、業務を振り返る機会を設定する。  <b>★</b>職員間のコミュニケーションと意思伝達を目的とし、毎月1回会議を開催している。また、年度当初にはセンター独自で法人やセンターに関わる確認事項の周知徹底を行った。</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維持していく。  <b>★</b>保健所より社会適応訓練事業の訪問相談員の依頼を受け、毎月1回提携事業所へ訪問している。障害者雇用を活発に行っている事業所へは毎月1回程度定期訪問により状況把握に努め、他事業所に対しても電話やメール等で連携を深めている。その他の関係機関とはセンター主催会議（年3回程度）を開催し、情報共有及び連携の強化を図っている。</p>
リスクマネジメントの推進	<p>1 月1回のセンター会議、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。  <b>★</b>会議の開催の他、日常的に相談できるまたは相談しあえると関係を築けている。</p> <p>2 法人の理念、定款の第1条（目的）、職員倫理基準に立ち返り、業務を振り返る機会を設定する。  <b>★</b>職員間のコミュニケーションと意思伝達を目的とし、毎月1回会議を開催している。また、年度当初にはセンター独自で法人やセンターに関わる確認事項の周知徹底を行った。</p>
事業運営 年間計画	<p>1 法人の理念”「他の者との平等を基礎とした」諸権利の実現“と定款第1条（目的）、職員倫理基準を踏まえセンター事業を行う。  <b>★</b>職員間のコミュニケーションと意思伝達を目的とし、毎月1回会議を開催している。また、年度当初にはセンター独自で法人やセンターに関わる確認事項の周知徹底を行った。</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う。  <b>★</b>登録者数 579人 新規登録者 67人 年間の延べ相談件数 4,632件 他機関との連絡調整及びケース会議件数 2,178件 職場実習等 25件 就職 54件 職場訪問による職場定着支援件数 523件 1年経過後の職場定着率 80.7%</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う。  <b>★</b>相談及び支援を行った事業所数 135事業所 年間相談件数 1,262件 その他、事業所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に努めた。</p> <p>③日常的に他機関との協働を図り、支援対象者にとっての相談支援の質の向上を図る。  <b>★</b>就労支援事業所、相談事業所、支援学校、ハローワーク等を対象としたセンター主催会議（年3回程度）を開催し情報共有及び連携の強化を図っている。また、個々の職員の特性を活かし、友好的な関係性を継続出来ている。</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                  2 一般相談支援事業（地域移行支援・地域定着支援）                  3 障害児相談支援事業                  1～3の事業で 管理者1名（相談支援専門員兼務）、相談支援専門員2. 2名                  ★今年度利用実績                  特定相談支援／ 利用実人数：60名 サービス利用支援：48件 継続サービス利用支援：74件                  一般相談支援／ 利用実人数： 0名                  障害児相談支援／ 利用実人数：20名 障害児支援利用：20件 継続障害児支援利用：15件</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。                  ★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。                  2 虐待防止法を意識した活動の実施。                  ★笛吹市自立支援協議会相談支援部会において、職員2名が参加し虐待防止法についての研修を行った。また、事業所内会議にて共有化を図り、虐待防止法を意識した相談支援を実施した。                  3 権利擁護に関する研修への参加、研修会の実施。                  ★笛吹市社会福祉協議会后見センター主催の成年後見制度の学習会（R1.12）に参加した。司法書士の方がアドバイザーとなり親族後見人の体験事例を含め、障害者の権利擁護の視点で医療・教育・福祉各関係者で意見交換を交えながら学習会を行った。</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。                  2 自立を前提とした本人中心のかかわり。                  3 利用者への合理的配慮に基づく、意思決定支援の実施。                  123★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	<p>1 事業所内でのサポート体制によるメンタル面のストレス軽減。                  2 バーンアウトの防止。                  12★個別に面談を実施したり、ミーティング会議内にて担当ケースの支援状況の共有を図り業務の分担を振分けを行い職員のサポートを実施した。今後は事業所内の安全あんしん委員会にて協議し、サポート体制の構築を図っていく。                  3 訪問、連絡、会議等を就業時間内に実施する取組等、就業規則に即した業務の効率化や適正化を図る。                  ★職員同士でスケジュール管理を共有し、就業時間内での業務に努められるように行った。</p>

事業所名	相談支援事業所ぶどうの里
人材育成	<p>1 法人の理念、職員倫理基準の周知や理解の徹底を図る。  <b>★</b>相談支援事業所ミーティング会議内で事業計画を共有化を図り、法人理念や職員倫理基準を周知し充実を図った。</p> <p>2 市町村相談支援事業所部会及び連絡会等への参加。  <b>★</b>相談支援部会では、他職種の関係機関が集まり、障害児・者に関わる内容を中心とした事例検討を行い、様々な課題に対する情報収集や課題解決に向けての検討及び調整を行った。事業所連絡会では、コアメンバーを中心に計画相談に係る課題や情報の共有・意見交換、計画相談のスムーズな実施、質の向上について協議することができた。      笛吹市自立支援協議会相談支援部会／5回（H31年4月・R1年6月・8月・10月・R2年2月）      笛吹市自立支援協議会計画相談事業所連絡会／1回（R1年9月）      笛吹市自立支援協議会当事者・家族部会／1回（R2年2月）      中央市・昭和町計画相談事業所連絡会／6回（R1年5月・6月・7月・8月・10月・12月）</p> <p>3 事業所内でのOJTの実施、相談支援専門員のスキルアップ、フォローアップをする仕組みの構築。  <b>★</b>相談支援専門員のフォローアップをする仕組みの構築までには至らなかったが、モニタリングや支援会議等、管理者が同行し実践においてOJTを実施した。また、地域自立支援協議会への参加や外部研修など積極的に参加を促し相談支援専門員のスキルアップを図った。</p>
地域へ開かれた施設づくり	<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。  <b>★</b>昨年度に続き、1名が構成員として峡東圏域精神障害者地域移行・地域定着推進協議会へ参加した。協議会は年4回（R1年6月・10月・R2年1月・2月）実施し、医療保護入院者等早期支援事業の整備に向けた課題検討や地域ケアシステムの構築に向けた取り組み等を行った。</p> <p>2 関係機関や当事者との協働による差別解消へ向けた社会への働きかけ。  <b>★</b>笛吹市自立支援協議会当事者・家族部会へ参加し、当事者やその家族、地域の民生員と地域の現状など意見交換をしながら障害者差別に向けた働きかけや取り組みを協議することができた。</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。  <b>★</b>障害児計画相談の担当ケースにおいて、療育コーディネーターと自宅訪問を行い、モニタリングを実施した。また、アセスメントへの同席や支援会議の参加にも積極的に呼びかけ、療育支援等事業と連携した相談支援の実施が行えた。</p>
リスクマネジメントの推進	<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。  <b>★</b>虐待が疑われる事案が1件あり、行政へ通告を行った。行政や各関係機関と連携を取り合い情報の共有化を図り、迅速な対応が行えた。</p> <p>2 記録、計画、個人情報等の適切な管理の実施。  <b>★</b>全利用者の個人ファイルを見直し、支援記録及び計画書等の整理を行い個人情報等の適切な管理の徹底を図り、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。  <b>★</b>法人の苦情対応規則に準じて、組織として対応できるように事業所の苦情等の対応措置の概要の見直しを行い事業所内で共有化を図った。</p>

2019年度 事業報告

事業所名	山梨県障害児（者）地域療育等支援事業
項目	基本的な取り組み等
事業	1 障害児（者）地域療育等支援事業 地域療育等支援コーディネーター1名
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、権利擁護や人権に対する意識の向上を図っていく  ★月に1度の峡東地域障害者法人後見支援準備委員会に参加し権利擁護等を学ぶことが出来た。</p> <p>2 法人本部と連携しながら、虐待防止や身体的拘束・行動制限等に関する委員会などを設置していく。  ★具体的なケースは療育としてはなかったが、虐待についての外部の研修会へ参加した。</p> <p>3 利用者や保護者等による事業所評価（苦情案件を含む）に基づき、人権意識や支援の質を高めていく。  ★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いる。発達障害児の人権の尊重のため、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」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く。  ★事業所内研修等では具体的な学びはなかったが、外部の研修会でさまざまな学びがあった。</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く。  『個別支援計画』や『重度障害者（強度行動障害者）支援計画』に基づき、「障害者施設・事業所における障害者虐待防止と対応の手引き」「身体的拘束ゼロへの手引き」等も参考にしながら、TEACCHプログラム・構造化など様々な指導方法を用いて支援に当たる。  ★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ながら業務にあたった。関係者とのこまめな情報共有も積極的に行う。</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。  ★療育相談の際の玩具の見直しと場所への配慮をした。</p>
適切な労務管理	<p>1 「働き方改革関連法」の段階的施行に基づき、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をしていく。  ★年間の総労働時間が所定内に終わるように管理が出来た。退勤時間を守り、夜に開催する研修会もあるので有給休暇等を使い適切な労働時間とした。</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く。  ★外部研修への参加も積極的に行い、それに伴い勤務体制も調節した。</p> <p>3 「気づき」や意見等、職員が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く。  ★さまざま生じる日々の問題もざっくばらんに職員同士で案を出し合い解決することが出来た。</p>

2019年度 事業報告

事業所名	山梨県障害児（者）地域療育等支援事業
人材育成	<p>1 法人の経営方針や職員倫理基準の徹底、深化を図るとともに、キャリアパスも実施していく。  <b>★</b>スキルや専門性を身に付けるため様々な研修会や会議においてケースに関わった。</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）の意識を高めていく。  <b>★</b>法令違反をせず公正・公平に業務を遂行できた。</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外部研修に積極的に参加できるようにしていく。  <b>★</b>外部研修会へ参加し、積極的に自身のスキル向上に努める。</p> <p>4 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く。  <b>★</b>相談事業と連携しケースを共有する（2人のケース）・放課後等デイサービスと連携し、情報交換を行う。</p>
地域へ開かれた施設づくり	<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く。  <b>★</b>笛吹市の福祉まつりに参加する予定だったが、台風のため中止となってしまった。</p> <p>2 地域との交流や連携を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。  <b>★</b>援助者が知っておきたい自分と仲間の大切さと題して研修会を開催した。</p> <p>3 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く。  <b>★</b>笛吹市の自立支援協議会・峡東地域発達支援関係機関連携会議・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・峡東地域障害者法人後見支援事業委員会等各種会議への参加</p>
リスクマネジメントの推進	<p>1 保護者や第三者機関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。  <b>★</b>山梨県からの委託事業のため3ヶ月に1度は全事業の報告書を県と法人本部に提出している。</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。  <b>★</b>今年度はホームページ等には公表していない。</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く。  <b>★</b>今年度は特に療育と法人本部と連携しての虐待や苦情についての解決体制を整えることはしていない。</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。  <b>★</b>笛吹センターとしての防災・防犯マニュアルをもう一度検討する必要がある。</p> <p>5 利用者の健康管理や感染症対策を行っていく。  <b>★</b>今年度末から新型コロナウイルスの流行により消毒・マスクなど感染防止の徹底を図る。</p>

2019年度 事業報告

事業所名	山梨県障害児（者）地域療育等支援事業
事業運営	<p>1 事業所移転及び定員増加に伴い、固定観念にとらわれず随時支援内容（基本コンセプトを含む）の検討や見直しを行いながら、療育活動や支援体制（職員配置）を確立するとともに活動スペースを有効に活用していく。  <b>★</b>今年度より当事業所の相談室を利用して、音楽のリトミック療育相談を始める（うさぎクラブ）</p> <p>2 事業所移転に合わせ、法人本部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く。  <b>★</b>療育相談の際の玩具の見直し等、さまざまな備品を購入。</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、協働していく。  <b>★</b>放デイの各種イベントを手伝いながら子どもたちや職員との交流を図る。</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く。  <b>★</b>密に連携していけるような関係性はまだ築けていない。</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、利用者個々のニーズに合わせた支援を行っていく。  <b>★</b>基幹相談支援センターや各相談支援事業所とはケースの関係者会議等を通して、連携・情報共有が出来ている。</p> <p>6 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く。  <b>★</b>笛吹センター職員みんなで施設のご近所の方にお会いしたときはご挨拶と感謝を励行する。</p>
年間計画	<p><b>★</b>○在宅支援訪問療育等指導事業113件          &lt;療育相談&gt;          言語聴覚士による相談（いちごクラブ）65件          作業療法士による相談（のぞみクラブ）45件          理学療法士による相談1件 SSWによる相談2件</p> <p><b>★</b>○施設支援一般指導事業12件  <b>【観察場所】</b>相興保育園・託児所ハイジ2回・石和南小・八代保育園・学院幼稚園  <b>【研修会】</b>中嶋彩先生研修会（公認心理士）・山中達也先生（県立大助教授）研修会・喜多川康子先生研修会（公認心理士）・石和第四保育所研修会・森永敦子先生（スクールソーシャルワーカー）</p> <p><b>★</b>○在宅支援外来療育等指導事業6件 リトミック指導員による音楽療育（2019年度からスタート）</p>