

| 社会福祉法人 ぶどうの里 | |
|--------------|--|
| 項 目 | 基本的な取り組み |
| 法人の目標 | <p>① 法人の理念（「他と者との平等を基礎とした」諸権利の実現）の実践。 ★理念理解促進のため、新人研修、また、名譽理事長と理事長による職員研修を実施した。年度末には職員倫理基準に関する職員の自己評価を実施し法人理念の浸透を図った。</p> <p>② 利用者中心の事業運営。 ★苦情や提案等に真摯に向き合うことに重きを置く事業運営を心掛けた。</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・提案・苦情等に基づく支援の質の点検と向上。 ★利用者のご家族、近隣住民の方、また匿名の方から年間8件の苦情があり、それぞれ事業所の管理者とともに対応し、謝罪や再発防止に関する対策を行った。 ★法人内一部事業所では利用者等からの評価アンケートを実施し、見直しや改善に役立てた。</p> <p>② 苦情解決体制の強化による権利擁護体制作り。 ★苦情解決に際しては必ず組織的対応となるよう徹底した。</p> <p>③ 安全あんしん委員会活動による利用者、職員の人権の尊重。 ★毎月の事業所ごとの委員会、年間4回の法人委員会を通じて利用者、職員の人権尊重の推進を図った。</p> |
| 障害者への合理的配慮 | <p>① 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。</p> <p>② 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。 ★年間8件あった苦情に対して真摯な対応を心がけた。</p> <p>③ 安全あんしん委員会活動による障害者への合理的配慮の点検と実践。 ★毎月の事業所ごとの委員会、年間4回の法人委員会を通じて合理的配慮の点検と実践を進めた。</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。 ★職員協議会、管理者協議会より法人に提出された要望書、質問書への回答を行い、就業規則・給与規定等に基づく法人運営への共通認識の醸成に努めた。</p> <p>② 計画的な業務の遂行。 ★コロナ禍への対応が必要となり、変更や対策の追加に追われることが多い1年となった。7月から実施した「コロナ危険手当」は年間延べ19人に支給を行った。</p> <p>③ 安全あんしん委員会活動による職員の労働衛生環境の向上。 ★職員のメンタルヘルスに関して事業所委員会の取組があった。また4月から開始した職員向けの「こころの健康相談」においては、法人外部委員である第三者委員が相談員を務め、年間延べ24件の利用があった。職員が安心して相談できる体制づくりのために相談内容や相談者氏名等、守秘義務を厳格に守り実施した。うち1件に関しては相談した職員の匿名での希望に基づき、第三者委員より法人に対して運営改善に向けた取組の提案があり、対策を実施した。</p> |
| 人材育成 | <p>① OJT、内部研修・外部研修受講による人材育成の奨励。</p> <p>② 対人援助技術の向上</p> <p>③ 関係法令の理解促進</p> <p>★コロナ禍により外部研修は中止になるものも多かったが、強度行動障害支援者養成研修、サビ管研修、相談支援現任研修、福祉有償運送従事者養成研修など参加が可能で特に必要な研修に絞って受講を実施した。</p> <p>★生活介護3事業所では職員交換交流研修を実施した。</p> <p>★内部研修では法人理念、メンタルヘルス維持、パワーハラスメントへの理解を深めるもの等を実施した。また、日本知的障害者福祉協会の月刊誌「サポート」の回覧促進を実施したが、課題が残った。</p> <p>★キャリアパスシートの取り組みが不足した。次年度見直しを図りたい。</p> |

令和2年度 事業報告

| 社会福祉法人 ぶどうの里 | |
|--------------|--|
| 項 目 | 基本的な取り組み |
| 地域へ開かれた施設づくり | <p>① 各イベントの実施。 ★コロナ禍により法人夏祭り・新年会は中止とし、事業所ごとの利用者のみの小規模イベントを実施した。</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、NGO、NPO等の多様な団体との連携協働。 ★支援学校、病院、企業への講師派遣を実施した。また、各自立支援協議会への参加を行った。また、山崎荘とコピットではNPO「やまなしライフサポート」の困窮者支援事業と協働した。</p> <p>③ 機関誌の発行、ホームページ、による情報発信。 ★毎月法人機関紙を発行、配布した。また児童部門ではInstagramでの情報発信を続けた。ホームページは更新がわずかしか取り組めなかった。</p> |
| リスクマネジメントの推進 | <p>① ヒヤリハット・事故報告書の閲覧促進。 ★事故報告書は法人内サーバーでの閲覧を促進した。</p> <p>② 支援体制その他業務改善の推進。 ★コロナ禍での感染防止対策の一環として、法人の各種会議をオンライン会議に変更した。 ★甲州市と法人3事業所の福祉避難所に関する協定を締結した。</p> <p>③ 苦情解決体制の強化。 ★管理者、サビ管と協力して組織的対応を心がけて実施した。</p> <p>④ 利用者の健康管理支援と感染症対策支援の実施。 ★検温、消毒、換気の徹底を図った。消毒用の次亜塩素酸水は法人内で製造と配布を実施。マスクの着用、三密の回避等、障害特性により完全に実施できないものもあった。発熱等体調不良時には保健所、医療機関、自治体福祉課と連携し受診やPCR検査等を進めた。 ★感染防止対策の充実を図るため「新型コロナウイルス感染症緊急包括支援事業」等を活用し、一時隔離用の簡易居室を法人内3ヶ所に設置、また、各事業所に加湿器、スチームクリーナー、消毒機器、タブレット、パーテーション等の整備を実施した。収支は収入が15,012,000円、支出が17,733,766円となった。</p> <p>⑤ 安全あんしん委員会活動による利用者、職員のリスク軽減の実施。 ★毎月の事業所ごとの委員会、年間4回の法人委員会を通じて利用者、職員のリスク軽減を図った。</p> |
| 事業運営 年間計画 | <p>① 安全あんしん委員会の開始 ★毎月の事業所ごとの委員会、年間4回の法人委員会、「こころの健康相談」を実施。</p> <p>② 山梨授産園の移転計画の推進 ★借地を広げての増築と現建物の補修を計画し、建築士や地主等と検討したが課題が重なり断念し、新たな土地を探す計画と変更した。</p> <p>③ グループホームバックアップ体制の構築 ★職員不足の際の応援体制を整えつつ具体的には山崎荘で実施した。</p> <p>④ 笛吹市委託相談支援事業の開始 ★担当相談員1名を配置し、実施した。</p> |

令和2年度 事業報告

| | |
|------------|--|
| 事業所名 | 勝沼授産園 |
| 項 目 | 基本的な取り組み等 |
| 事業 | <p>① 生活介護（定員13名） ★【利用人数】延べ利用2,488人（1日平均8.5人）。利用登録者10名でスタート。年度途中で2名新規利用者があり、3月末には2名の利用者が入所施設に移行。 ★【職員配置】管理者1名（兼務）、サービス管理責任者1名（兼務）、生活支援員等6名。</p> <p>② 就労移行（定員6名） ★【利用人数】延べ利用963人（1日平均3.9人）。利用登録者4名でスタート。年度途中で3名増加。2名一般就労、1名就労継続A型に移行。支援学校と他事業所の利用者各1名就労アセスメント実施。 ★【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、職業支援員1名、生活支援員0.2名。</p> <p>③ 就労継続支援A型（定員10名） ★【利用人数】延べ利用1,581日（1日平均6.2人）。利用登録者8名でスタート。1名一般就労。 ★【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。</p> <p>④ 就労定着支援 ★【利用人数】延べ利用68人（1日平均0.3人）。利用登録者5名でスタート。離職者がありましたが新規利用もあり3月末には5名在籍。 ★【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。</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識の向上を図っていく。 ★職員会議や終礼時に確認し意識しながら支援に努めた。</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。 ★送迎時等で保護者からご意見やご要望等をお聞きし、職員全体で共有し支援に努めた。</p> <p>③ 法人との連携しながら、虐待防止や権利擁護の体制作りをしていく。 ★法人全体であんしん安全委員会が発足された。</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。 ★職員会議等で確認し支援に努めた。</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。 ★職員会議や法人研修等で知識等を共有し、事業所として取り組んだ。</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年5日以上取得しやすい環境を作っていく。 ★定期的に職員に有給休暇の年5日以上取得を促した。次年度は指定有給を組み込む体制とした。</p> <p>② 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。 ★業務の効率化、適正化に努めた。</p> <p>③ 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。 ★勤務体制の調整をして計画的に業務遂行できるように努めた。</p> <p>④ 職員が意見等を出しやすい職場環境作りを進めていく。 ★職員会議等を通じて職員全員が意見等を言えるように環境や雰囲気作りに努めた。</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。 ★会議等で周知したが、今後も定期的に周知に努める。</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。 ★法人内、事業所内では研修を実施したが、感染症もありは控えたため外部研修参加は1名だった。</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。 ★支援の向上に繋がるように、今後努めていく。</p> |

令和2年度 事業報告

| | |
|--------------|--|
| 事業所名 | 勝沼授産園 |
| 項 目 | 基本的な取り組み等 |
| 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、地域住民等に周知し、交流や連携を深めていく。 ★感染症（新型コロナウイルス）の予防等を考え実施できなかった。</p> <p>② 地域の行事やイベントに積極的に参加していく。 ★感染症（新型コロナウイルス）の影響で中止になった。</p> <p>③ 見学者やボランティアを積極的に受け入れる。 ★感染対策をし受け入れが可能な時には受け入れをした。</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。 ★新型コロナウイルス感染症予防のため対面での連携は難しい面があったが、新たに（財）ぶどうの郷創生機構との連携が始まりました。</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。 ★新型コロナウイルス感染症予防等から前年度に比べると企業訪問の機会は減ったが、職場見学や職場実習等の求職活動支援に引き続き取り組んだ。</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。 ★新型コロナウイルス感染予防を考え、消防署等と連携しての避難訓練は出来なかった。</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。 ★あんしん安全委員会と連携し予防、防止に努めた。</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。 ★保護者からご意見等を頂きながら改善に努めた。</p> <p>④ 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。 ★3件（利用者2件、ご家族1件）の苦情を頂き、法人と連携を取りながら速やかに対処した。</p> |
| 事業運営 年間計画 | <p>★法人・地域行事…新型コロナウイルス感染症予防のため全て中止や参加を中止になり参加できなかった。</p> <p>★事業所行事…8月 夏祭り 12月 クリスマス会は実施</p> <p>★研修 法人研修…年2回（9月、2月に新型コロナウイルス感染症予防のためリモートで実施） 事業所内研修…随時実施した。</p> |

令和2年度 事業報告

| | |
|---------------|--|
| 事業所名 | 石和授産園、石和授産園分場とろっと |
| 項 目 | 基本的な取り組み等 |
| 事 業 | <p>生活介護（定員20名…本園14名、分場6名） ★【利用人数】 延べ利用4,140人（1日平均14.2人）。利用登録者19名（本園14名、分場5名）でスタート。9月に1名、1月に1名メンバーさんがお亡くなりになりました。 ★【職員配置】 管理者1名（兼務）、サービス管理責任者1名、生活支援員等12名。</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。 ★全体として、人権の尊重、利用者の権利に関し再認識する機会を職員が得ることができ、職員の意識を変えるきっかけ作りは出来たと考えている。 ② 法人と連携しながら、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。 ★安全あんしん委員会の設置により、虐待防止等、職員間の話し合いが多く持たれるようになった。 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。 ★園内で起きた事案や他園にあった苦情を共有することで、職員への意識づけや回避する為の教育を行った。</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。 ★学ぶ機会をつくる事が出来なかった。次年度では、職員間で読み合わせの時間を作って行きたい。 ② 『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。また、意思決定が可能となるように配慮していく。 ★職員個々が学びを深めており、概ね達成出来た。しかし支援中の問題点はあり、更なる学習が必要。サビ管と相談しながら、計画的に職員が支援について学ぶ機会を作って行きたい。 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。 ★旧棟の壁、床のリホームが終了し、利用者さんが活動しやすい環境が整った。 ④ 本場・分場それぞれの長所や利点をいかしながら、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 ★概ね達成する事が出来た。</p> |
| 適 切 な 労 務 管 理 | <p>① 「働き方改革関連法」の段階的の施行に基づき、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きながら、働きやすい環境作りをしていく。 ★業務分担を行い、効率的に業務が行えるよう心がけた。 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。 ★コロナウイルスの影響で外部研修への参加が出来なかった。来年度も引き続き受講し易い勤務体制を整える。 ③ 「気づき」や意見等、職員がオープンに遠慮なく発言できる活動しやすい職場作りをしていく。 ★昨年度に続き今年度も職員がオープンに話せる環境作りは達成出来た。</p> |
| 人 材 育 成 | <p>① 「法人経営方針」や「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。 ★法人経営方針や倫理基準等、一部職員に倫理面で問題があったが、対象職員への面談、職員全体への教育等実施し改善することが出来た。 ② 関係法令の周知と理解に努め、法令遵守（コンプライアンス）の意識を高めていく。 ★年度初めや、折り返し時期などの機会を使い教育出来れば良かったと思う。法令の改正される場合もあるので新しい情報は、積極的に職員に周知していく。 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。 ★モラル、倫理面での低下が起きないように定期的に研修を実施する必要がある、今後も取り組んでいく。 ④ 本場と分場間で定期的な支援会議や勉強会を開催し、また、本場・分場間での職員交流を通して意思の疎通や情報を共有していきながら、職員全体の質的向上や一つの事業所として自覚して支援していけるようにする。 ★自閉症協会より講師を招き、自閉症や人権尊重に関する勉強会を実施した。また、職員会議でも、人権尊重や支援の基本について、読み合わせが出来た。</p> |

令和2年度 事業報告

| | |
|--------------|--|
| 事業所名 | 石和授産園、石和授産園分場とろっと |
| 項 目 | 基本的な取り組み等 |
| 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。 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。 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く。 ★コロナウイルスの影響で地域に開かれたイベント等は全て開催出来なかった。コロナウイルスの影響は今後も続くと考えられるため開催については、新しい形を模索する必要があると思う。</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。 ★昨年度に続き保護者からは、必要に応じて意見を頂き、支援に活かせるよう定期的に振り返りを行った。 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。 ★改めて法人と連携しながら検討して行く。 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。 ★前年度末にご家族から寄せられた苦情1件について本部と連携して対応する事が出来た。また匿名の苦情が1件あり、本部と連携して対応した。 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。 ★笛吹市防災セミナーに参加し(2名)職員会議の際、研修報告を行い、学習する事が出来た。 ⑤ 利用者の健康管理や感染症対策を行っていく。 ★コロナウイルスの感染を防ぐため万全を期して感染症対策を行った。 ★利用を検討するための実習に来ていた方が、メンバーさんから押されて骨折、入院するという事故が起きました。ご本人への謝罪、県への報告、再発防止への検討と計画を行いました。</p> |
| 事業運営 | <p>【本場一主たる事業所】 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 固定観念に囚われず作業内容の見直しを行う—新たな生製品の開発や製品(商品)化等も検討していく。 ③ ウェス販売先の開拓を積極的に行っていく。 【分場一従たる事業所】 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、合理的配慮の下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。 【共通】 ① 職員間や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 上記に基づき、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 介護実習生や支援学校からの実習生を積極的に受け入れ、引き続き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掛け、特に園芸療法の見直しに力を入れて実施した。メンバーさんが安心、安全に活動出来る様、作業、療育のバランスを取りながら支援を行った。バザー出店に合わせ作品の制作にも力を入れて行ったが、コロナウイルスの影響で出店する事が出来なかった。帝京短大や大原学園からの介護実習生、見学者を積極的に受け入れ、開かれた事業所作りに年間を通して心がけた。また、かえで支援学校、甲府支援学校からの実習生受け入れも行った。</p> |
| 年間計画 | <p>① 研修…法人研修一年2回(R2.9, R3.2を予定)。事業所内研修一年3回程度を予定し、実施していく。 ★R2年9月の法人研修会はコロナウイルスの為中止、R3年2月の法人研修会は各園に分かれリモート研修を行った。 ② 行事…法人一ぶどうの里夏まつり(R2.8)、新年会(R3.1)への参加。事業所一春の外出(R2.4)、夏の外出(R2.7)、秋の旅行(R2.11)を実施(予定)。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する。 ★法人…ぶどうの里夏祭り、新年会 事業所…春の外出、夏の外出、秋の旅行はコロナウイルスの為中止。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は三密を避け実施した。 ③ 地域行事(イベント)への参加及び出店(予定)。 【本場】ハナミズキ祭・(4月)、障害者スポーツ大会(5月)、わかば保育園夏祭り・(7月)、福祉村まつり、勝沼ぶどう祭り、JA祭り(10月)、フェスタ寿、山梨授産園合同バザー、石和健康福祉祭り(11月)、わかば保育園クリスマス会(12月)他。 【分場】障害者スポーツ大会・メーデー出店(5月)、白樺園夏祭り(8月)、カトリック教会バザー(11月) ★地域行事への参加、出店については、本場、分場共に全てコロナウイルス蔓延の為中止となった。</p> |

令和2年度 事業報告

| | |
|------------|---|
| 事業所名 | 山梨授産園 |
| 項目 | 基本的な取り組み等 |
| 事業 | <p>生活介護（定員20名）</p> <p>★【利用人数】延べ利用2,816人（1日平均9.7人）。利用登録者15名でスタート。12月より2名が利用開始。コロナ禍のため利用できなくなった方もありました。また施設が手狭なため利用に結びつかなかった方もいて、対策が必要です。</p> <p>★【職員配置】管理者1名（兼務）、サービス管理責任者1名、生活支援員等8.2名。</p> <p>★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> |
| 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。</p> <p>★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。</p> <p>② 法人と連携し、虐待防止などを防止する安全あんしん委員会を設置する。</p> <p>★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。</p> <p>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</p> <p>★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 障害者差別解消法を事業所内研修で学び、その意図を十分に理解し支援に生かしていく。</p> <p>★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。</p> <p>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。</p> <p>★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。</p> <p>③ 利用者が活動しやすい環境を作るため、備品や施設設備を見直し改築、増築の具体化を進める。</p> <p>★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てきたが、根本的にスペースが限られるためすべてが良い環境には出来ていない。</p> |
| 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る。</p> <p>★今年度は職員の離職もなく、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推し進めた。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。</p> <p>② 職員が「気づき」や意見を気軽に発言出来る職場環境作りを進める。</p> <p>★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が活性化図られた。</p> <p>③ 給与規定と人事考課規定に基づき、透明性のある評価基準を設け実践できるように進めていく。</p> <p>★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> <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。</p> <p>★来年度は、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。</p> |
| 人材育成 | <p>① 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。</p> <p>★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。</p> <p>② 年間の職員研修を計画し初任者、中堅等に確実に実施し、又外部研修を受講しやすい業務勤務体制を整える。</p> <p>★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。</p> <p>③ 職員の能力伸長・発揮の度合い・修正点を定期的に確認し、あるべき水準に向けて課題の設定や指導育成を適切に行う。</p> <p>★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> |

令和2年度 事業報告

| | |
|--------------|--|
| 事業所名 | 山梨授産園 |
| 項 目 | 基本的な取り組み等 |
| 地域へ開かれた施設づくり | <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 ★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のが残念だった。</p> <p>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。 ★地域に周知してもらおう交流を行い連携を深めたいと思ったがすべてコロナウイルスで達成出来なかった。</p> <p>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。 ★スーパーいちやま出店、山梨街の駅でバザーがコロナウイルスの影響で中止になり、思うような活動ができなかった。</p> |
| リスクマネジメントの推進 | <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。 ★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。</p> <p>② 法人と連携しながら、素早い苦情解決体制を整えていく。</p> <p>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。</p> <p>④ 利用者の健康管理や感染症対策を実施する。 ★新型コロナウイルスが流行し始め、感染予防として検温、消毒等を徹底して行った。 ★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。</p> <p>⑤ 職員に対して、ハラスメント防止研修を通して常に意識できる環境を作る。 ★授産部・相談支援部合同のハラスメント防止研修に参加し、被害者の心理状態等をロールプレイによって学んだ。</p> |
| 事業運営 年間計画 | <p>①山梨授産園の改装・増築計画の具体化し、その日程に従って利用者の増員を図る。 ★山梨授産園の増築計画(増築、改装等)について具体的に検討したが、新築移転に計画を変更することになった。</p> |

令和2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>就労継続支援B型（定員20名）</p> <p>★【利用人数】 延べ利用3,030人（1日平均12.3人）。利用登録者20名でスタート。他法人A型に移行2名、中途退所2名、新規利用4名。</p> <p>★【職員配置】 管理者1名（兼務）、サービス管理責任者1名（兼務）、職業指導員等4名。</p> <p>★【平均工賃】 時給252.4円</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。</p> <p>★職員会議等の時間を利用して自己チェックを行った。</p> <p>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）。</p> <p>★コロナ過で外部研修の中止が続き外部研修は、派遣できなかった。内部研修を行った。</p> <p>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）。</p> <p>★コロナ過で外部研修の中止が続き外部研修は、派遣できなかった。内部研修を行った。</p> <p>④ 苦情・相談への適切な対応。</p> <p>★苦情は0件。メンバーさんからの相談には迅速に関係機関などと連携をとりながら対応した。</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。</p> <p>★障がい特性やニーズに沿ったアセスメントを心掛け、支援方針を具体的に提示し、丁寧な支援に取り組んだ。</p> <p>② 確実なモニタリングの実施とサービス提供の検証。</p> <p>★モニタリング時期以外にも随時必要に応じて実施した。</p> <p>③ 生活環境の充実（環境整備・月2回、設備点検・毎月実施）。</p> <p>★利用者帰宅後、毎日の消毒、月2回動線確認や整理整頓を行い転倒や怪我防止に努めた。</p> <p>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）。</p> <p>★コロナ過で外部研修の中止が続き外部研修は、派遣できなかった。内部研修を行った。</p> |
| 適切な労務管理 | <p>① ワークライフバランスへの配慮、夏季休暇を100%取得。</p> <p>★年次休暇目標未達成。</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。</p> <p>★納期を共有しながら進めているが間に合わない時には終業時間超過することがあった。</p> <p>③ 福祉資格取得の奨励と支援。</p> <p>★各資格取得研修が中止になり、達成できなかった。</p> <p>④ 管理者との計画的な面談（年1回）。</p> <p>★年2回の面談のほか、各自要望があれば随時実施した。</p> <p>⑤ 労働基準法などに定められたルールの遵守。</p> <p>★法令厳守に努めた。</p> |
| 人 材 育 成 | <p>① 法人の理念、職員倫理基準の徹底を図る。</p> <p>★職員会議等で読み合わせをしています。</p> <p>② 個別人材育成計画の作成と人材育成。</p> <p>★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。</p> <p>★終礼や職員会議等で研修を行った。</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（随時）</p> <p>★コロナ過で外部研修の中止が続き外部研修は、派遣できなかった。内部研修を行った。</p> |

令和2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 |
| 地域へ開かれた施設づくり | <p>① 自立支援協議会各部会会議への参加。 ★峡東地域各種福祉部会に参加しています。</p> <p>② 施設見学の受け入れ（随時）。 ★コロナ感染予防の為に見学は限定して行った。（利用希望者のみ受け入れ）</p> <p>③ ボランティアの受け入れ（随時）。 ★コロナ感染予防の為にボランティア受け入れは中止した。</p> <p>④ 地域行事等への参加（年2回以上）。 ★コロナ感染予防の為に地域行事が全て中止になった。</p> |
| 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。 ★コンプライアンス遵守に関する指導等を職員会議や終礼の時間を利用して職員に意識付けが出来るよう行った。</p> <p>② 防災・防犯マニュアル制定。 ★マニュアル制定し、随時変更なども行った。</p> <p>③ 防災・避難訓練の実施。 ★年2回の避難訓練を実施した。</p> <p>④ 防災設備・備蓄物品等の計画的な整備。 ★環境整備時に設備点検を同時に行っています。</p> |
| 事業運営 年間計画 | |

令和2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 | 放課後等デイサービス（定員10名） ★【利用人数】延べ利用2,568人（1日平均8.6人）。利用登録者13名でスタート。年度途中の新規利用1名。 ★【職員配置】管理者1名（兼務）、児童発達支援管理責任者1名、児童指導員等3.6名。 |
| 人 権 の 尊 重 | 「『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・職員の理念を意識した上で利用児童に対し、支援を行っていた。 |
| 障害者への合理的配慮 | ① アセスメント、モニタリングを支援向上の為、可能な限り複数の職員で行い、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。 ★まだ新型コロナウイルス感染症が落ち着かない中なので、面談が出来ない場合もあったが、お会いできない場合は電話等でご家庭の希望を聞き、配慮し複数の職員でアセスメントやモニタリングを行い、支援計画を作成した。 ② 利用者が安全に活動しやすい環境づくりを行っていく。 ★利用児童が成長していく上で必要な軽度な危険な物や、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整えた。 |
| 適切な労務管理 | ① 就業規則に即した業務の効率化を行っていく。 ★児童の利用時間によって、多少の時間のズレは生じたが基本的には就業規則に則った業務ができた。 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。 ★個々の職員が違う考え方、違う価値観がある中で全くストレスを感じずに、と言うのは難しかったと思う。しかしその中でも他者を思いやった行動が取れていた。 ③ 職員が発言しやすい関係を築いていく。 ★年齢、立場、個々の性質が違う中で、出来る事をしていく。 |
| 人 材 育 成 | ① 法人の理念・職員倫理基準の理解の徹底を図る。 ★徹底したとは言えない部分はあるが、各職員が意識する事は出来ていた。 ② 職員の質の向上のため、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く。 ★基本的に法人外研修は各職員の自主性に任せた。昨年度は新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止の為に研修自体少なかった。その中でも重要だと判断した研修には参加した。 |
| 地域へ開かれた施設づくり | ① 地域行事に積極的に参加していく。 ★参加できる行事が無く、参加出来なかった。 ② 施設周辺の地域住民の方々との挨拶、会話を通じて笑い合える関係を築いていく。 ★近隣の方と顔を合わせる機会は少なかったが、顔を合わせた際には挨拶や世間話をした。近隣のお宅ポールに公用車を接触させてしまった事もあるので気をつけていきたい。 ③ 地域の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。 ★タイミングが合わず配布できない月もあったが、それ以外は機関誌を配布させて頂いた。 |
| リスクマネジメントの推進 | 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。 ★2度の防災訓練を行った。今年度は一般職員に訓練の担当を担ってもらい経験値を上げる事を行った。 ② 職員からの気づき報告書を分析し、事故を未然に防げるよう対策を講じていく。 ★共有が緊急な事案は、発生した次の日のミーティングにおいて、それ以外の事案は月の職員会議で共有し、話し合う事が出来た。 ③ 虐待防止や権利擁護の研修に積極的に参加できるようにしていく。 ★参加する事が出来なかった。 ④ 法人本部と連携しながら、苦情解決体制を整えていく。 ★職員に対しての苦情はなかったが、児童の事に対し、保護者からの相談を受けた。職員で話し合い、対象児童に聞き取りを行い、問題解決とまではいかないが、問題緩和に努めた。 |

令和2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。 ★兼務職員を配置した事で連携は以前よりもスムーズになった。管理職同士も連絡を取り合い情報共有が出来ていた。</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。 ★新型コロナウイルス感染症の感染防止の為、関係機関の方と会う機会は激減してしまった。しかし昨年度まで築いてきた関係は良好なまま継続出来ている。その為、次年度の3名の新規登録へとつながった。</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。 ★協議会や通所事業所連絡会は感染防止対策の為に行われなかった。</p> <p>④ 利用者さんの獲得に向けた施設紹介等の取り組みを積極的に行う。 ★Instagramの更新や機関誌を通して事業所の取り組みを外部に発信した。</p> <p>⑤ 研修…法人研修年2回、事業所内研修年1回。 ★放課後等デイサービスみなてらすとの合同研修を年3回行った。</p> <p>⑥ 行事…季節に応じた行事を行う。 ★毎月、季節に応じた行事や活動を行った。</p> |

令和2年度 事業報告

| | |
|--------------|--|
| 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 | 放課後等デイサービス（定員10名） ★【利用人数】延べ利用2,045人（1日平均7.5人）。利用登録者18名でスタート。年度途中の新規利用10名、退所2名。見学者や体験はコンスタントにお問い合わせを頂いています。 ★【職員配置】管理者1名（兼務）、児童発達支援管理責任者1名（兼務）、児童指導員等3.3名。 |
| 人 権 の 尊 重 | ① 法人の経営方針（「他の者との平等を基礎とした」諸権利の実現）のもと、権利擁護や人権に対する意思の向上を図っていく。 ★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。 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。 ★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いません。 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。 ★保護者向け事業所評価アンケート実施と自己評価を行い、法人ホームページへ公表し、各ご家庭へ集計結果一覧を配布しました。 |
| 障害者への合理的配慮 | ① 事業所内研修等で「障害者差別解消法」を徹底して学び合い、その意図を十分に理解し支援に生かしていく。 ★研修として行う事はできませんでしたが、日々の振り返りの中で、職員間で意見交換しながら支援を行いました。 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く。『個別支援計画』やに基づき、「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。 ★活動の中に自己決定できる機会を設け、利用生徒1人1人に合わせた療育活動や支援を行いました。 ③ 施設整備や備品の見直しを行い、利用者が活動しやすい環境作りを行っていく。 ★スペースの有効活用に努め、活動しやすいような施設整備も行いました。（日よけの設置・柿の木の伐採等） |
| 適切な労務管理 | ① 就業規則に即した業務の効率化及び適正化を推し進めていきながら、働きやすい環境作りをしていく。 ★コロナ禍で例年より厳しい勤務体制になってしまいました。働きやすい環境作りを目指しましたが、今年度は難しかったです。 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。 ★業務の分担を行いながら、計画的に業務を行う事ができました。外部研修には可能な限り参加できるような職員体制を組みましたが、コロナの為、研修が中止になり参加できない事もありました。 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。 ★業務開始前の打ち合わせや、振り返りを行う事で、職員が日々の気づきを発言し、共有する事ができました。また、専用のノートに内容を記録する事で他事業所との兼務職員や休んだ職員も共有できるようにしました。 |
| 人 材 育 成 | 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。 ★「経営方針」や「倫理基準」については児童部研修会等で周知徹底を図る事ができた。キャリアパスは新たなやり方で実施した。 ② 関係法令の周知と理解に努め、法令遵守（コンプライアンス）の意識を高めていく。 ★職員各々が「法令遵守」の意識を持ち、支援に当たる事ができていました。 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外部研修に積極的に参加できるようにしていく。 ★事業所内研修については、職員会議の中や安全あんしん委員会の中で実施。外部研修の参加も促し、可能な限り参加できました。峡東圏域の新人研修へ1名・療育コーディネーター開催の研修会に2名参加。 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。 ★長期休み中に、就労移行事業所に職業体験をお願いしたり、みなてらすのイベント時、療育コーディネーターや相談支援専門員にお手伝いをお願いし、利用生徒の障害特性や支援方法の共有等も行いました。 |
| 地域へ開かれた施設づくり | ① 地域の行事やイベント、バザー等に積極的に参加していく。 ★コロナ禍の為、イベント等には参加しませんでした。 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。 ★コロナ禍の為、イベントの企画・実施は行いませんでした。 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。 ★主に児発管が笛吹市自立支援協議会児童部会、峡東圏域サービス事業所連絡会児童部門へ参加し、各事業所と連携・情報共有ができました。 |

令和2年度 事業報告

| | |
|--------------|---|
| 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 |
| 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>★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とりの中で保護者からいただ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。第三者機関による評価は行っていません。</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・総合施設長と連携を図りながら対応する事ができました。</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、実際に避難指定場所の見学や避難経路の下見を行いました。</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>★コロナウイルス感染症の感染予防対策として、室内・車内の消毒や利用時の生徒さんの検温・手洗い・マスクの着用の徹底を行いました。室内の湿度維持や換気も行いました。</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>★コロナ禍の為、ソーシャルディスタンスを取りながら、少人数での活動を意識して取り組んできました。活動スペースに限りがあった為、相談室や中庭なども活動の場として活用させてもらいました。</p> <p>② 事業所移転に合わせ、法人と連携しながら療育活動に必要な教材・機材及び備品等を検討し揃えていく。</p> <p>★コロナの助成金を活用し、BIGPADやパーテーションを購入し、療育活動に活用しています。</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、協働していく。</p> <p>★当事業所で開催した「夏祭り」に法人内の他放課後等デイサービス事業所の生徒さんを招待し、交流を図る事ができました。</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>★送迎時等を利用し、各学校との連絡を密に取りながら、情報共有する事ができました。また、特別支援学校との情報交換会議を開催してもらう事もできました。</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、利用者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・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に放課後等デイサービスでのイベントに協力してもらったり、合同勉強会を行う事で、コミュニケーションを図る事ができました。</p> <p>★インスタグラムを開設し、日々の活動の様子をUPしていく事で、多くの方々に周知してもらおう事ができました。</p> |
| 年間計画 | <p>① 研修：法人研修を年間2回（2020.9、2021.2を予定）。事業所内研修を年間4回（3か月に1回）を予定し、実施していく。</p> <p>★児童部合同研修会を年3回実施（2020.6/2020.9/2021.2）</p> <p>★事業所内研修は研修としての場を設けるのではなく、職員会議や安全あんしん委員会の中で必要に応じて行いました。</p> <p>② 行事（イベント）：保護者連携行事 年3回程度（5月、9月、3月を予定）を企画・立案し、実施していく。季節に応じた行事を実施していく。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。</p> <p>★今年度はコロナ感染症の感染防止措置として、保護者を招いてのイベントの開催は見合わせました。</p> <p>★今年度新規のイベントとして、8月に夏祭り・12月にクリスマス会・3月に卒業式を行いました。今後もみなてらすのイベントとして継続していきたいと考えています。</p> |

令和2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22名） ②単独型短期入所（定員2名） ③緊急一時宿泊施設ライフ荘 延べ利用者数416人（1日平均1.13人） ★【利用人数①②計】延べ利用7,265人（1日平均19.9人）区分別 区分2（1日平均5.53人）区分3（1日平均4.44人）区分4（1日平均1.41人）区分5（1日平均2.4人）区分6（1日平均0.01人）区分なし（1日平均6.12人）。①の利用登録者24名でスタート。4月末に①のユニット利用の2名が退所し定員24名を22名に変更。5月末に①の1名がお亡くなりになりました。年度途中①の新規利用が1名ありましたが、4か月で退所されました。年度末に①の1名が介護保険入所施設に移行、1名が自宅へ移行されました。 ★【職員配置①②計】管理者1名（兼務）、サービス管理責任者1名（兼務）、世話人・生活支援員8.5名。</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、一人一人に向き合いながら支援します。 ②「支援とは権利を侵しかねない存在」との自覚を持ち、支援していきます。 ★日々の生活の中で、利用者の求めているニーズを把握し、話し合いを行いました。なぜその支援が必要か、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希望に行き違いが起ることがあります。引き続き、権利擁護の視点で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。 ★新型コロナウイルス対策のため不要不急の外出制限などの行動制限をせざるを得ない場面で、利用者の外出希望に添えないことがあり迷うことがありました。発熱外来の受診など必要な支援を行いました。 ② 利用者本人や関係機関と連携して、高齢化に伴うニーズの変化に合わせた場の体験等を計画していきます。 ★介護認定の取得やショートステイの利用などの取り組みを行いました。</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。 ★法人内の他事業所との間で、急な職員の休職などに対応し、相互に勤務調整し協力することができました。</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。 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。 ★各住居ごとにマニュアルを見直し、感染症対策を追加しました。情報の共有を図り、代替勤務を行いました。法人理事を講師に「権利擁護」や「ハラスメント」の研修を行いました。 ③ 資格取得を積極的に保証します。 ★福祉有償運送講習を1名受講しました。</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、雪かきを積極的に行います。 ★定期的に道や駐車場のゴミ拾いを行いました。除雪は雪が少なく1回だけ実施しました。 ② 地域のイベントや避難訓練等に参加します。 ★新型コロナウイルス流行もあり、地域のイベントには参加できませんでした。小林荘・山崎荘は火災を想定した避難訓練、サクラダは水害時の垂直避難の訓練を実施しました。サクラダは大家さんに垂直避難の際の2階の通路使用許可を得ました。</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。 ★業務日誌等のデータ化やファイルの整理を実施しました。今後も定期的に行っていきたい。 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。 ★山崎荘火災報知機が2棟一体の連動型に交換されました。 ★近隣住民からの苦情が2件あり、謝罪とともに状況の聞き取りや改善に向けた取り組みを説明し、理解を得られるようにしました。</p> |
| 事業運営 | |
| 年間計画 | |

令和2年度 事業報告

| | |
|---------------|--|
| 事業所名 | GH甲府 |
| 項 目 | 基本的な取り組み等 |
| 事業 | <p>共同生活援助（定員18名 内、希望：7名（5名と2名の2ユニット）、輝き：7名（内サテライト1）、ヴィラ：4名（内サテライト1）） ★【利用人数】 利用登録者17名でスタート。延べ利用6,307人（1日平均17.3人）区分別 区分1（1日平均0.1人）区分2（1日平均8.5人）区分3（1日平均1.1人）区分4（1日平均1.4人）区分なし（1日平均6.3人） ★【職員配置】 管理者1名（兼務）、サービス管理責任者1名（兼務）、世話人・生活支援員等4.8名。 ① 在職者を中心にご利用いただき、アパートでの暮らしを目指す事業運営をします。 ★ 自立生活援助を組み合わせることでアパート暮らしを開始した方。共同生活援助からの移行ではなかったものの、自立生活援助によりアパート暮らしを開始した方がありました。 ② 希望に応えきれない現状となっているため、サテライトの弾力的運用開始を考慮します。 ★ 年度の途中にサテライトを追加し、定員18名に変更しました。</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。 ★ 利用者によっては「話し合い」をキャンセルされる場合があります、決定支援が難しい場面がありました。 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。 ★ 支援区分非該当の方で、充分アパート暮らしに耐えられると判断できる場合でも、他の支援者から「心配だから今のままが良いのでは」とアドバイスされるケースがあり、重要事項説明書内に「支援区分非該当で、ほとんど支援を必要としない方は、アパート暮らしを始めていただきます」の記載をする等、何らかの対策が必要となります。 ③ 状況に応じ、尊重される人権に優先順位があることの理解を進め、実践に活かします。 ★ 利用者同士の「貸し借り」・「ストーカー的行為」があり、双方を離しての実践を積み重ね「貸し借り」に関しては解消しました。</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。 ★ 先を見越して準備することが苦手な方が多く、提示したものの、不利益な選択をされる場合も多くありました。不利な契約に関して消費生活センターとの連携が必要でした。 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。 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。 ★ 月2回の職員会議、日々の終礼と朝礼等を利用して②③を実施しました。</p> |
| 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。 ② 月単位の変形労働時間制が導入されていますので、月単位でのノー残業を目指します。 ③ 出退勤に配慮が必要な職員に適切な配慮を行います。 ★ 短時間雇用の方、管理者・サビ管において残業が発生しました。</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。 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。 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。 ④ 資格取得を積極的に保証します。 ★ 月2回の職員会議、共同研修会を通して学習をすすめました。資格取得2名。</p> |
| 地域へ開かれた施設づくり | <p>① 地域での人との出会いを大切にするよう、挨拶を励行します。 ② お寺が多い地域ですので、寺院との連携を進めます。 ③ 甲府市立東中学校、かえで支援学校の地域なので、メンバーさんとともに各学校の行事参加を目指します。 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。 ⑤ 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。 ★ コロナの影響もあり、ごみ出し等以外積極的な対応はできませんでした。PCR検査結果待ち、入院前の準備等に対応してワンルーム型の共有室を利用しました。</p> |

令和2年度 事業報告

| | |
|--------------|---|
| 事業所名 | GH甲府 |
| 項 目 | 基本的な取り組み等 |
| リスクマネジメントの推進 | <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>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>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>★コロナ対策に追われた1年でした（多機能型の簡易宿泊所の整備等、次亜塩素酸水の製造等）。利用者に1名の陽性者が出たものの、その後の発生を抑えることができました。自転車の保険加入が義務付けられましたので、パンク時等自転車貸し付けを保険加入者以外は禁止することで、加入の促進が図られました。ヘルメットはなかなか進みませんでした。元警察官の職員のアドバイス等を受け、不審者対応等実践に生かすことができました。</p> |
| コロナ対策に関して | <p>★クラスターにならないよう、消毒等独自に基準を作るとともに、PCR検査指示者のためのトイレ風呂等が付いた個室も用意していました。1月に1名の陽性者が個室避難を実施しました。PCR検査移動及び前日の金銭管理等のため、職員の濃厚接触者が2名（在宅勤務に切り替え）。同じ住居の利用者3名が濃厚接触者となりました。定期的な保健所への報告等在宅勤務者が実施しています。幸い全員が2週間の待機期間を終了しましたが、待機による日常生活への影響は大きく、元の生活に戻るには支援計画の見直しを行い2カ月近くが必要でした。今後のために、多機能型簡易住居（トイレシャワー付き）を県の支援により整備し、甲府市の支援でパルスオキシメーター等の整備を実施しました。</p> |

令和2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 ★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 生活困窮者等支援事業の開始（山梨労働局より受託 2019.4～） ★年度当初より非常勤職員1名を配置した。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。 ★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1,268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。 ★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。 ★センターで定期的に開催している会議において、話題提供として取り上げ、周知と理解促進を図った。</p> <p>② 不当な差別の禁止、合理的配慮の提供、虐待防止について事業所として積極的に取り組む。 ★民間企業においても、「合理的配慮の提供」が義務化する流れを受け、法的な解釈やセンターとしての立ち位置を話し合う場を設けた。</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。 ★有給休暇の取得の促進と業務の配分を相談し合い、負担軽減を図った。</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。 ★日常において職員間の話し合いを重視し、分け隔てなく相談し合える関係性が築けた。</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。 ★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を徹底した。</p> |
| 人 材 育 成 | <p>① OJTによる人材育成を行う。 ★毎月の会議の開催と個別で検討すべき課題や検討をする時間を設定して行った。</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ことを奨励する。 ★他機関からの研修に積極的に参加するように努めた。</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。 ★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。 ★保健所より社会適応訓練事業の訪問相談の依頼を受け、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雇用事業所へは毎月1回程度定期訪問により状況把握に努めた。他雇用事業所に対しても電話やメール、オンライン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）を開催し、情報共有及び連携の強化を図った。また、雇用事業所に対して社員研修の講師として出向き障害者の就労と生活について理解促進、周知を行った。 ★4月より事務所を甲州市より山梨市に移転した。登録者や関係企業、関係機関等への周知を徹底し連携を維持することが出来た。</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。 ★日常的に相談できるまたは相談しあえると関係を築くことが出来た。</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。 ★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> |

令和2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。 ★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>② 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。 ★登録者数533人・新規登録者45人・年間の延べ相談件数4,334件・他機関との連絡調整及びケース会議件数1,268件 ・職場実習等25件・就職52件・職場訪問による職場定着支援件数421件・1年経過後の職場定着率88.5%</p> <p>③ 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。 ★相談及び支援を行った事業所数106事業所・年間相談件数1,033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>④ 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。 ★就労事業所、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）を開催し情報共有及び連携の強化を図った。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> <p>⑤ 生活困窮者等支援及び地域関係機関支援担当者を配置し、幅広いニーズの拾い上げと支援を行う。 ★やまなしライフサポートと協働して生活困窮者並びに障害が窺われる生活困窮者に対して支援を行った。関係機関に対する相談件数133件・面談や支援プラン策定の場への同席59件・就労体験や中間的就労に対する助言や同行32件。</p> |

令和2年度 事業報告

| | |
|------------|--|
| 事業所名 | 障害児（者）地域療育等支援事業 |
| 項目 | 基本的な取り組み等 |
| 事業 | 障害児（者）地域療育等支援事業 地域療育コーディネーター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思の向上を図っていく。 ★今年度はコロナ禍で峡東地域障害者法人後見支援準備会の会議が中止になり学ぶことが出来なかった。</p> <p>② 法人と連携しながら、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。 ★具体的なケースはなく外部の研修会への参加もなかった。</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、様々な可能性を持っている。発達障害児の人権尊重のため適切な療育につなげ、ひとりひとりの障害児とその親への支援も意識しながら関わった。</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。 ★事業所内ではこの研修会はなかったが、外部の研修会や会議等への参加を実施し様々な学びがあった。</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』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・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、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。こまめな情報共有も積極的に行った。</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。 ★コロナ禍もあり玩具の消毒や療育相談室内の換気と密に気をつけた。</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。 ★退勤時間を守り、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る。 ★外部研修への参加を行い、それに伴い勤務体制を調整した。</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。 ★仕事上のことを相談しやすい雰囲気になった。</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。 ★スキルや専門性を身に着けるため研修会へ参加し、会議等においてさまざまなケースに関わった。</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。 ★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。 ★外部研修へ参加し自身のスキル向上に努めた。</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。 ★計画相談と連携しケースを共有した（4人のケース）。また放課後等デイサービスと連携し情報交換を行った。</p> |

令和2年度 事業報告

| | |
|--------------|--|
| 事業所名 | 障害児（者）地域療育等支援事業 |
| 項目 | 基本的な取り組み等 |
| 事業 | 障害児（者）地域療育等支援事業 地域療育コーディネーター1名 |
| 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。 ★コロナ禍のためイベント、バザーの開催はなかった。</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。 ★峡東圏域の放デイ職員を中心に『援助者が知っておきたい自分と仲間の大切さ』と題して小人数の対面研修会を開催した。</p> <p>③ 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く。 ★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）、峡東地域発達支援関係機関連絡会議・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・生活部門・GH部門）峡東圏域医療的ケア児支援会議事務局等へ参加した。</p> <p>④ 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。相談担当者との自宅訪問。 ★当事業所や他事業所の計画相談担当者と共に家庭訪問を行った（3件）</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。 ★3ヶ月に1度全事業の報告書を作成し、県と法人本部に提出した。</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。 ★ホームページ等には公表していない。</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。 ★特に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とるような事例はなかった。</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。 ★防災・防犯マニュアルに基づき防災訓練を実施することが出来た。</p> <p>⑤ 利用者の健康管理や感染症対策を行っていく。 ★コロナウィルスの流行拡大により、消毒・マスクなど感染防止の徹底を図った。</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。 ★当事業所の相談室、放デイの部屋が空いている時間を活用し、未就学児を中心とした音楽リトミックを開催した（年4回）</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。 ★療育相談のときに使用する玩具・コロナ補助金で感染防止のための飛沫防止パネル・玩具消毒BOXを購入した。</p> <p>③ 法人内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。 ★放デイの各種イベントを手伝いながら子どもたちと職員との交流を図った（カレー作り・イチゴ摘み）。</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。 ★支援学校で行う支援会議に参加し、連携を図った。</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、利用者個々のニーズに合わせた支援を行っていく。 ★基幹相談支援センターや各相談支援員とケースの関係者会議等への参加、家庭訪問、こころの発達総合支援センターへの訪問等、連携や情報共有が出来た。</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。 ★笛吹センター職員みなまでご近所の方にお会いしたときは、ご挨拶と感謝を励行した。</p> |

令和2年度 事業報告

| | |
|------|--|
| 事業所名 | 障害児（者）地域療育等支援事業 |
| 項目 | 基本的な取り組み等 |
| 事業 | 障害児（者）地域療育等支援事業 地域療育コーディネーター1名 |
| 年間計画 | <p>① 在宅支援訪問療育指導事業 …年間105回実施（2020.4～2021.3） 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・指導を行っている。 ★いちごクラブ（言葉聴覚士の療育相談）57件 ★のぞみクラブ（作業療法士の療育相談）47件 ★SSW（スクールソーシャルワーカー）による相談1件</p> <p>② 施設支援一般指導事業…年間12回実施（2020.4～2021.3） 保育所に医師、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・指導行っている。 ★【観察場所】放デイみなてらす・託児所ハイジ・石和第2保育所・石和第4保育所・八代花鳥保育所・一宮西小・石和南小・境川小・学院小・一宮中・浅川中・石和中 ★【研修会】山中達也先生（山梨県立准教授）、喜多川康子先生（公認心理師・2回）</p> <p>③ 在宅支援外来療育等指導事業…年間4回実施（2020.4～2021.3） 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・集団活動を行っている。 ★うさぎクラブ（リトミック）10件</p> <p>④ 療育関係者研修会…年間8回（2020.4～2021.3） 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県内の地域療育等支援事業8施設共催で開催している。 ★新型コロナウイルスのため今年度は全6回の開催となった。</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回開催している。 ★2021.2月地域支援研修会（オンライン）を開催した。</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 ★新型コロナウイルスのため中止の月もあったが、zoomを使って継続した。</p> <p>⑦ 小学校・中学校での関係者会議に参加する。 ★主な小中学校→一宮西小・石和南小・八代小・学院小・境川小・一宮中・御坂中・石和中・浅川中</p> <p>⑧ 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・ハッピーハグ（甲府市）・キッズ大国（甲府市）</p> <p>⑨ 峡東圏域医療的ケア児支援会議 ★2020年中は新型コロナウイルスのため中止となったが、2021年になり開催した。</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 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 ④ 笛吹市相談支援事業（笛吹市より受託。年間委託契約額4,408,000円） 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1.4名 ④の事業で 笛吹市委託相談員1名（相談支援専門員兼務） ★今年度利用実績 特定相談支援／ 延べ利用人数：141名 サービス利用支援：56件 継続サービス利用支援：85件 実人数67名 一般相談支援／ 延べ利用人数：0名（R3.3に次年度の事業休止届を県に提出） 障害児相談支援／ 延べ利用人数：40名 障害児支援利用：21件 継続障害児支援利用：19件 実人数21名 笛吹市委託相談業務事業／ 委託相談連絡会：5回（5月・8月・11月・R3年2月・3月） 委託相談／ 延べ相談人数：14名 障害児：5名（発達：2名 手帳無：3名） 障害者：9名（知的：3名 身体：3名 精神：1名 身体・知的：1名 高次脳：1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。 ★相談支援事業計画に基づいた事業運営と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「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受講した。また、担当ケースにおいては要保護児童等のへの適切な支援を図ることを目的とした要保護児童対策地域協議会へ参加を行うなど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。 ★権利擁護に関する研修に職員1名が参加した。株式会社JIC主催/R2年11月25日：障がいのある子の将来と今を考えるセミナー（オンライン）</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。 ★法人内事業所や多職種関係機関との連携を重視して、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。 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。 ★月に1度、安全あんしん委員会を開催し、「相談業務におけるバーンアウトの防止やメンタルヘルスについて」をテーマに意見交換やサポート体制などを職員間で協議できた。日々の業務においてもスケジュール表の活用や職員同士で互いに業務予定を報告・確認し合うように工夫し、就業規則に即した労務管理の適正化を図ることができた。</p> |
| 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。 ★新職員の入職に伴い、相談支援部としてミーティング会議の開催や個別面談を通じて、法人理念や職員倫理基準の周知や理解の徹底を図った。 ② 地域自立支援協議会相談支援部会及び相談支援事業所連絡会等の専門部会への参加。 ★笛吹市自立支援協議会相談支援部会／5回（6月・8月・10月・R3年2月・3月） 笛吹市自立支援協議会計画相談事業所連絡会／2回（6月・9月） ③ 外部機関研修等の参加、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。 ★OJTにおいては、アセスメント・モニタリングやサービス担当者会議等の支援会議へ管理者が同行し、実践におけるOJTを実施した。また、ミーティング会議においても困難事例の共有や事例検討を行い、相談支援専門員の資質向上やフォローアップに向けた取り組みを行った。他、外部機関の研修への参加も積極的に推進した。 中央市・昭和町計画相談事業所連絡会／3回（9月・11月・R3年3月） 相談支援従事者現任研修／4日（9月：2回・10月・11月） 山梨フォーラム2021／1回（R3年2月）</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 |
| 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。 ★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。今年度は新型コロナウイルス感染防止の観点から書面開催となったが、峡東圏域における精神障害者の現状や課題整理を行い、多職種関係機関と協議し、地域包括ケアシステムの構築に向けた取り組みを行った。また、精神障害者への理解や知識の習得、相談支援体制の強化を目的とした峡東地域セーフティネット連絡会研修会へ参加した。</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。 ★今年度より、障害者差別地域相談員として活動を実施。差別解消支援ネットワーク会議において、「ネットワーク通信」の掲示等、差別解消に向けた周知や啓発活動を行った。また、障害者差別地域相談員研修へ参加し、アンケート調査の実施や事例の共有など理解を深め、関係機関と差別解消へ向けた取り組みを実施した。</p> <p>③ 委託相談や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。 ★障害児計画相談の個別ケースにおいて、積極的に療育支援等事業を活用し、社会資源などの情報提供や療育相談の利用へ繋いだ。また、療育コーディネーターと協働したモニタリングの実施や支援会議への同席など積極的に呼びかけ、委託相談、計画相談、療育支援等事業と連携した相談支援が行えた。</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際。 ★前年度より継続して、虐待が疑われる事案への対応を行った。行政機関、教育機関と密に情報共有を図り、基幹相談支援へ支援の引継ぎを行った。</p> <p>② 記録、計画、個人情報等の適切な管理の実施。 ★全利用者の個人ファイルの管理方法の見直し、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、継続的に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。 ★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ミーティング会議等で相談支援事業所の苦情等の対応措置の概要の周知や理解の徹底に努めた。</p> <p>★コロナ緊急包括交付金の活用 購入品／ 飛沫感染防止板、フェイスシールド、空気清浄機、ハンドスプレーディスペンサーUV除菌収納ボックス ICレコーダー、ハンディスキャナー、ワイヤレスイヤホン</p> <p>★新型コロナウイルス感染防止の観点から、今年度も引き続き感染拡大予防を徹底して業務を実施した。モニタリングやアセスメントによる自宅や事業所訪問については、利用者や家族、関係者と確認し同意のもと、検温の実施・消毒・マスクの着用など感染予防を徹底した上で訪問等を実施した。また、会議等においても飛沫防止版の設置・場所選定・定期的な換気・席の配置等を工夫し、人数や時間を制限して行うことができた。</p> |
| 事業運営 年間計画 | <p>その他業務</p> <p>① 峡東圏域精神障害者地域移行・地域定着推進協議会への参加</p> <p>② 峡東圏域地域生活支援拠点の相談支援</p> <p>★ 峡東圏域精神障害者地域移行・地域定着推進協議会／ 協議会：1回（R2.12月/書面開催） 峡東地域セーフティネット連絡会研修会：1回（12月） 峡東圏域地域生活支援拠点／ 定例会議：1回（R3年3月） 笛吹市地域自立支援協議会／ 本会議：3回（6月・11月・R3年2月） 笛吹市障害支援区分認定調査／ 延べ件数：4件 障害支援区分認定調査員研修：1回（7月） 笛吹市発達障害者支援関係機関連絡会議／ 本会議：2回（7月・R3年2月） 笛吹市障害者基本計画策定審議委員会／ 計画策定審議委員会：2回（9月・R3年1月） 笛吹市障害者差別地域相談／ 障害者差別地域相談員研修会：2回（9月・R3.2月）</p> |