

令和5年度 事業報告 社会福祉法人ぶどうの里

項 目	基本的な取り組み等
法人の目標	<p>① 法人理念「他の者との平等を基礎とした」諸権利の実現”を大切にする運営を行います。</p> <p>★新入職員オリエンテーション、法人研修会、各事業所研修会、法人30周年記念事業等において法人理念を学び再認識する時間を作りました。</p> <p>② 利用者中心の事業運営を心がけます。</p> <p>★法人運営協議会を開催し授産部とグループホームの利用者と授産部の家族会の意見を聴き法人運営を見直す機会としました。児童支援部では保護者による評価アンケートを実施し事業所の自己評価と合わせて運営の見直しを実施し、GH甲府では独自に利用者へのアンケートを実施し、同じく運営の見直しをしました。</p>
人権の尊重	<p>① 利用者が権利の主体であることを重んじる運営を心がけます。</p> <p>★日々の法人運営、苦情や相談への対応などの具体的な場面において、利用者のサービス利用は利用者の権利であることを忘れないように努めました。</p> <p>② 安全あんしん委員会活動、虐待防止委員会、身体拘束適正化検討委員会を通じて利用者、職員の人権を尊重する運営を心がけます。</p> <p>★上記の委員会を開催し、利用者や職員の人権が侵されていないかどうか日々の業務を振り返る契機としました。</p>
障害者への合理的配慮	<p>① 利用者やご家族等からの提案、苦情への組織的で真摯な対応を行うことで、合理的配慮について点検と向上を目指します。</p> <p>★利用者やご家族等から職員の支援について苦情があったのは、勝沼授産園、山梨授産園、塩山授産園、相談支援部でした。それぞれ事業所の管理者と法人が連携して組織的に対応しました。合理的配慮の向上というよりは配慮不足への対応であったことが多くありました。</p> <p>② 安全あんしん委員会活動、運営協議会の実施等を通じて利用者への合理的配慮の点検と実践を行います。</p> <p>★上記の活動と協議会を通じて法人の設備、運営、日々の支援の質について振り返り、実践へつなげていく契機としました。</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を図ります。</p> <p>★前年度に引き続き、国の制度を利用して職員に対して物価高騰支援金を支給しました。</p> <p>★就業規則の改定を行い新型コロナウイルス感染症だけではなく、季節性インフルエンザ等の感染症に罹患した場合などにも特別有給休暇を取得できるようにしました。</p> <p>★職員同士の互助の推進のために職員親睦会を新たに結成しました。</p> <p>② 安全あんしん委員会活動等を通じて職員の労働衛生環境の向上を図ります。また、第三者委員に委託してある「心の健康相談」の利用を呼びかけ、職員のメンタルヘルスの維持と向上を図ります。</p> <p>★安全あんしん委員会活動の中でメンタルヘルスについてのセルフチェックやを実施しました。</p> <p>★「心の健康相談」の年間利用件数は8件（前年度比+6件）でした。</p> <p>③ 年次有給休暇年間5日以上取得の達成を継続します。</p> <p>★すべての事業所で年次有給休暇年間5日以上取得しました。</p> <p>④ 子育てや介護と仕事の両立が可能になりやすい環境の整備に努めます。</p> <p>★就業規則の改定を行い、新型コロナウイルス感染症だけではなく、職員の子ども等同居家族が季節性インフルエンザ等の感染症に罹患し看護等が必要になった場合も特別有給休暇が取得できるようにし、子育て、介護と仕事の両立を支える方策の一つとしました。</p>
人材育成	<p>① 法人理念、職員倫理基準の理解促進を図ります。</p> <p>★新入職員のオリエンテーションでは必ず法人理念とその策定理由、職員倫理基準の要点説明の実施を続けました。</p> <p>② 法人研修・事業所ごとの研修・外部研修・事業所間職員交換研修への参加を奨励し、研修資料や法人機関紙の法人内配布等を実施し、職員の資質向上を図ります。</p> <p>★法人研修は年間2回実施しました。外部研修として職員が参加したものは強度行動障害支援者養成研修、自閉症スペクトラム障害支援者入門研修、虐待防止研修、高次脳機能障害研修、サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者養成研修、療育支援事業研修会等々でした。</p>

地域へ開かれた施設づくり	<p>① 新型コロナ感染拡大状況を見極めながら、法人30周年記念事業等の地域との交流を促進する各イベントを実施します。  ★10月に県立図書館にて法人30周年記念式典、記念講演会、記念絵画展を開催、また、1月には県立美術館にて利用者のアート作品展『ときめき展』を開催し法人内外の人たちと広く交流する機会とすることが出来ました。</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を行います。  ★各特別支援学校をはじめとした各学校等教育機関、県障害福祉課、市町村福祉事務所、各自立支援協議会、各社会福祉協議会、やまなしライフサポート等の各NPO法人、他の社会福祉法人、企業等との連携協働を維持しました。  ★11月に河口湖町を会場として全国知的障害福祉関係職員研究大会が開催され、準備段階と会場での生産品販売を含めて職員12名が参加しました。</p> <p>③ 法人機関紙、法人30周年記念誌の発行、法人ホームページのリニューアルや項目の追加等による情報発信を行います。  ★法人機関紙は毎月約600部を発行しました。法人30周年記念誌はVOL.1とVOL.2の二部構成で発行しました。ホームページはイベントのお知らせや求人情報、事業の開示情報などは新たに掲載しましたが、全面的なリニューアルを実施することはできませんでした。</p>
リスクマネジメントの推進	<p>① ヒヤリハット・事故報告書の活用や安全あんしん委員会活動を通じてリスクの軽減、事故再発防止を図ります。  ★ヒヤリハット報告書、事故報告書はその都度作成したものを事業所と法人本部で共有しリスクの軽減、事故再発防止を図りました。</p> <p>② 利用者やご家族からの提案、苦情に組織的に真摯に向き合うことでリスクマネジメントを推進します。  ★利用者やご家族からの苦情は「障害者への合理的配慮」の欄に記入した4つの事業所でありましたが、地域住民より職員の運転スピードが出すぎているとの苦情があり、当該職員への注意指導を行い改善を図りました。</p> <p>③ 利用者、職員の健康管理支援と感染防止対策を実施します。  ★5月より新型コロナウイルス感染症の分類が5類とされたことに伴い、法人も新たなルールを定めて利用者、家族、職員へお知らせしました。感染防止のための基本的な対策は継続しました。新型コロナの感染例は前年度に比べれば減少したものの、年間を通じて法人内の3事業所がそれぞれ1日づつ閉所することを余儀なくされました。  ★授産部とグループホーム利用者のうち希望があった20名について加納岩総合病院での健康診断受診支援を実施しました。</p> <p>④ 飲酒運転防止のための具体的な取組を実施します。  ★各事業所でアルコールチェッカーを毎日使用して飲酒運転防止に取り組みました。</p>
事業運営年間計画	<p>① 法人30周年記念事業を実施することで法人の過去、現在、未来を捉えなおす機会とします。  ★「地域へ開かれた施設づくり」の欄に記入した通り開催しました。</p> <p>② 状況に合わせた新型コロナ感染防止対策を継続します。法人内3か所に設置された多機能型簡易居室を必要に応じて活用します。  ★「リスクマネジメントの推進」の欄に記入した通り実施しました。</p> <p>③ 利用者のご家族の高齢化等に対応できる短期入所体制作りを継続し、重度障害者にも対応できる居住支援体制の構築を目指します。  ★管理職3名で強度行動障害がある人が利用している他法人のグループホームの見学を実施し今後の参考としました。  ★前年度法人に寄付していただいた第2山崎荘の短期入所施設としての活用、夜間支援体制の充実を継続し、授産部の利用者による短期入所の体験利用や本利用の取り組みを継続して進めました。年間の短期入所利用件数は前年度に比べて倍増しました。ただし、職員の人手不足や人材育成不足、人員調整の不足により、利用をお断りしているケースもあり課題が残りました。</p> <p>④ 山梨授産園の移転計画を推進します。  ★県の施設整備補助事業や民間の助成事業に助成申請をしましたがどちらも不採用となり、新たな建設計画を立てることに取り組み令和7年度中の建設を新たに計画しました。</p> <p>⑤ 塩山授産園のソフト・ハード両面の向上を図ります。  ★雨樋の修理入替、量の入替、駐車場の砂利敷等を実施しました。</p> <p>⑥ 健全で安定的な経営を図るための努力を継続します。  ★職員間のトラブルやハラスメントが年間4件発生し、法人として介入、注意、指導、処分等を実施し改善を図りました。  ★健全な収支となるように努力を重ねました。</p> <p>【主な年間行事】  ☆6月：理事会（令和4年度決算・事業報告）、定時評議員会 ☆8月：山梨授産園移設のための施設整備補助申請 ☆9月：法人全体研修会 ☆10月14日：法人30周年記念式典・講演会等 ☆12月：法人運営協議会 ☆1月6日：ぶどうの里新年会 ☆2月：法人全体研修会 ☆3月：理事会（令和6年度予算・事業計画）  ★7月より甲州市からの委託を受けて甲州市地域活動支援センター（Ⅱ型）の運営を開始しました。  ★11月に生活介護3園では家族会からの補助により数年ぶりに貸し切りバスを使つての県外旅行が実現しました。多くのご家族にも参加していただき良い交流の機会にもなりました。  ★12月に予定していた法人運営協議会は1月に開催しました。1月に予定していたぶどうの里新年会は30周年記念事業との兼ね合いで中止しました。それ以外の年間行事は予定通り実施しました。  ★1月に発生した能登半島地震で被災した現地の知的障害者施設への義援金として、法人、法人内有志、家族会、後援会で集めたお金を2月に日本知的障害者福祉協会を通じて送りました。</p>

事業所名	勝沼授産園
項 目	基本的な取り組み等
事 業	<p>① 生活介護 定員13名  <b>★【利用人数等】</b> ◆利用登録者R5年4月11名→R6年3月末11名 ◆延べ利用人数2,441人(前年度比+157人)                  ◆1日平均利用人数8.3人(前年度比+0.6人) ◆区分別 区分4(1日平均3.0人)区分5(1日平均4.5人)区分6(1日平均0.8人)                  ◆「強度行動障害」該当者 延べ利用人数964人(前年度比+182人) 1日平均3.3人(前年度比+0.6人) 39%(前年度比+5ポイント)  <b>★【職員配置(4月)】</b> 管理者1名・サービス管理責任者1名、生活支援員等6名。</p> <p>② 就労移行 定員6名  <b>★【利用人数】</b> ◆利用登録者 R5年4月3名→R6年3月末3名 ◆延べ利用人数647人(前年度比+80人)                  ◆1日平均2.6人(前年度比+0.3人) ◆就職者1名  <b>★【職員配置(4月)】</b> 職業指導員1名、就労支援員0.4名、生活支援員0.1名。</p> <p>③ 就労継続支援A型 定員10名(甲府センターにサテライトオフィスも設置して実施しています。)  <b>★【利用人数】</b> ◆利用登録者 雇成型：R5年4月9名→R6年3月末7名 非雇成型：R5年4月5名→R6年3月末5名                  ◆延べ利用人数2,462人(前年度比+189人) ◆1日平均9.8人(前年度比+0.8人)  <b>★【職員配置(4月)】</b> 職業指導員1名、生活支援員等1.8名。</p> <p>④ 就労定着支援  <b>★【利用人数】</b> ◆利用登録者R5年4月3名→R6年3月末3名◆延べ利用人数44人(前年度比+26人)◆1か月平均3.7人(前年度比+2.2人)                  ◆過去3年間の職場定着率58.3%  <b>★【職員配置(4月)】</b> 就労定着支援員0.3名、ジョブコーチ0.2名</p>
人 権 の 尊 重	<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”を基に、利用者の人権や権利擁護の意識向上を図ります。  <b>★</b>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概ね計画に沿った支援を実施しました。</p> <p>② 虐待防止委員会・身体拘束適正化検討委員会・安全あんしん委員会と連携し、虐待防止や権利擁護等について意識向上を図ります。  <b>★</b>職員会議にて障害者虐待防止法の研修を実施。また、法人主催の虐待防止委員会・身体拘束適正委員会の報告を全体で共有し、支援の確認や意識の向上を図りました。</p> <p>③ 苦情・相談への適切な対応をしていきます。  <b>★</b>特定の職員に対する利用者からの苦情が4回ありました。法人と連携して職員へ注意指導、育成を行い、対応を図りました。  <b>★</b>職員によるハラスメントが発生し、管理者とサービス管理責任者による介入、法人としての対応と処分が行われ改善しました。</p> <p>④ 利用者中心の支援を心がけます。  <b>★</b>「利用者主体」を常に心がけられるよう、毎日の終礼や職員会議を通して支援の在り方・方法について共有し、利用者主体の支援になるよう務めました。</p>
障害者への合理的配慮	<p>① 利用者が安全に活動が出来るように、安全あんしん委員等と連携し利用者に合わせた環境作りに努めます。  <b>★</b>委員と連携し、危険箇所の確認や物品等の配置換えを行いました。</p> <p>② 利用者の障害特性等を理解し、支援方法を共有しながら支援の統一を図ります。  <b>★</b>サービス管理責任者が作成する日常対応に基づき、職員で共有、統一を図りました。</p> <p>③ 強度行動障害者支援計画に基づき、必要に応じてTEACCHプログラムによる構造化など、様々な方法を用いながら一人ひとりに合わせた支援を行っていきます。  <b>★</b>利用者一人ひとりに合わせた支援や環境設定を実施しました。</p>
適 切 な 労 務 管 理	<p>① 労働基準関係法令の遵守、職員の年次有給休暇を計画的に年5日以上取得しやすい環境を作っていきます。  <b>★</b>5日以上の有給休暇の取得ができましたが、取得しやすい環境を作っていく必要があると課題が残りました。</p> <p>② 計画的な業務遂行と外部研修に参加しやすい勤務体制にしていきます。  <b>★</b>勤務体制を調整し外部研修に参加しました。ま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ました。</p> <p>③ コミュニケーションを大事にし意見等を出しやすい職場環境作りを進めていきます。  <b>★</b>職場環境の見直しを行い、職員間のコミュニケーションや意見が出しやすい場になるように心がけました。</p>

人 材 育 成	<p>① 法人内の他事業所と交流研修を行い支援のスキルアップを図ります。  ★計画的に実施は出来ませんでした。ヘルプ職員という形で、法人内他事業所と交流の場を持つことができました。</p> <p>② 事業所内研修、外部研修、資格取得研修等の情報提供していき参加の促しをします。  ★できる限り研修情報を職員へ周知する事、また必要な研修については参加の促しに努めました。強度行動障害支援者養成研修、虐待防止研修、高次脳機能障害研修、サービス管理責任者実践研修等に参加をしました。</p> <p>③ 職員会議等でTEACCHプログラムの研修の実施。障害や支援等について話し合いの場を作りスキルアップを図ります。  ★TEACCHプログラムの研修は実施する事ができませんでしたが、職員会議等で障害理解や支援方法について話し合いの場を作りスキルアップに繋げていきました。</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に参加して、地域住民等と交流や連携を深めていきます。  ★地域で開催されたイベント(Art×Welcafe、こうしゅう福祉まつり等)に参加し、地域との交流や社会福祉協議会と連携を深めることが出来ました。</p> <p>② 実習生や見学者を積極的に受け入れます。  ★特別支援学校の現場実習、専門学校や短期大学の保育実習を積極的に受け入れています。また、見学希望の問い合わせがあった場合は可能な限り実施しました。</p> <p>③ 地域の多様な団体と連携を深め、地域での存在感を高めます。  ★社会福祉協議会を通して、地域との繋がりを持つことができました。</p> <p>④ 地域の企業との相互交流、連携の構築を図り、就労移行の取組を推進します。  ★職場見学、求職活動に取り組みました。企業に向く時には先方に就労移行の取り組みなどの説明を行いました。</p>
リスクマネジメントの推進	<p>① 研修等を実施しハラスメントを防止していきます。  ★職員会議等で再確認を行い、意識の向上に努めました。</p> <p>② 利用者・職員の健康管理、怪我の防止、衛生管理、感染症対策を行っていきます。数年来コロナ禍のために中止してきた利用者の歯科検診を実施します。また、必要に応じて多機能型簡易居室を積極的に利用します。  ★日々の健康管理や基本的な感染対策、歯科検診の実施をしました。また、希望があった5名の利用者について医療機関での健康診断受診支援を個別に実施しました。新型コロナウイルス感染拡大防止のため就労移行支援を1日閉所しました。</p> <p>③ 支援の共有・分析し、事故等を未然に防げるようにしていきます。  ★職員会議にて、リスクマネジメント研修を実施しました。主に、基本的な内容や演習(危険予知訓練)を行い、支援の強化へ繋げていきました。また、終礼等で全体共有を図り事故等を未然に防げるように努めました。</p> <p>★安全あんしん委員会が駐車場入り口が狭いことによるリスクについて改善希望の意見が出され、法人が入口拡張の工事を実施しました。</p> <p>④ 飲酒運転防止のための具体的な取組を実施します。  ★アルコールチェッカーを利用し、飲酒運転防止に努めました。</p> <p>⑤ 防災マニュアルの見直し、自然災害時における対策や年2回以上の避難訓練の実施、避難所への移動経路の確認を行います。  ★訓練の実施は出来ませんでしたが、職員会議で訓練・移動経路・避難所等の全体共有を図りました。</p>

<p>事業運営 年間計画</p>	<p>【研修】</p> <p>① 法人研修 年2回（9月、2月実施予定）  ② 事業所内研修を年3回程度実施予定  ③ 法人内の他事業所と交換研修を実施し支援のスキルアップに繋がります。  ★法人研修は感染対策の為、リモートで2回実施。事業所内研修では、障害者虐待防止法と権利擁護、リスクマネジメントの研修を実施。交流研修は計画的に実施出来ませんが、新人職員や他事業所へのヘルプ職員派遣という形で交流を行いました。</p> <p>【行事】</p> <p>① 法人行事…法人設立30周年記念行事（10月）新年会（1月）  ② 事業所行事…夏の外出（7月）秋の旅行（10月～12月）クリスマス会（12月）節分（2月）春の外出（3月）  ★事業所行事として、夏まつり、新年会を実施。</p> <p>【地域イベント等】</p> <p>① 障害者スポーツ大会、交流文化祭、桃源荘祭り、ぶどう祭り、伏木神社祭り、こうしゅう福祉祭り、赤い羽根、障害者文化展、人ねっこアート展  ★感染状況などを把握しながら、こうしゅう福祉祭り、Art×Welcafe、人ねっこアート展、チャレンジドショップに参加しました。  ② 利用者のご家族と交流する機会を増やすための企画を計画し実施します。  ★法人設立30周年記念行事として日帰り旅行を企画。ご家族にも参加を募り、静岡県大井川鐵道の旅行を実施し交流を深めました。貸し切りバスの料金は家族会からの補助を頂きました。  ③ 行事・イベントについては、コロナ感染状況を見極めながら実行の判断をします。  ★感染対策に努めながら可能な限り実施しました。</p> <p>【その他】</p> <p>① 利用者のご家族の高齢化等に対応する一環として、短期入所利用について、ご家族、それから短期入所サクラダとの連携や協働を実施します。  ★ご家族等との面談を実施し希望要望を把握し、短期入所サクラダと情報共有や連携を図り、見学や短期入所の利用実施に繋がっています。</p>
----------------------	--

令和5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…本園：14名、分場：6名  <b>★【利用人数等】</b>◆利用登録者R5年4月19名→R6年3月末19名。◆延べ利用人数4,074人（前年度比－199人）◆1日平均利用人数14.0人（前年度比－0.6人）          ◆区分別 区分3（1日2.3人） 区分4（1日平均3.6人） 区分5（1日平均4.8人） 区分6（1日平均3.3人）          ◆「強度行動障害」該当者 延べ利用人数2,591人（前年度比－109人）1日平均8.9人（前年度比－0.4人）63.6%（前年度比＋0.4ポイント）  <b>★【職員配置(4月)】</b>管理者1名、サービス管理責任者1名、生活支援員等10.2名。</p>
人 権 の 尊 重	<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”を基に、利用者の人権や権利擁護の意識向上を図ります。  <b>★「利用者さんらしさ」という視点を大切に、利用者一人ひとりと向き合って支援することを意識できました。</b>          ② 侵害行為があった場合は、職員全員で支援方法の見直しを行います。  <b>★侵害行為に繋がらないよう、「利用者さんの人としての尊厳を守る」ことを職員間で共通認識となるようにしました。また、虐待の疑いが起きた場合に通報の義務があることも再度確認しました。</b>          ③ 職員各自の倫理向上を図ります。（定期的に学習会を実施します。）  <b>★強度行動障害支援者養成研修、サービス管理責任者研修、チームリーダー研修、強度行動障害フォローアップ研修に参加し、資質向上を図りました。</b>          ④ 利用者の意思、選択などを尊重します。  <b>★「私たちのことを 私たち抜きで決めないで」という言葉をに大切に、どんなに障がいも重くても、だれにも必ず「意思」（気持ち・思い）があることを職員間で確認しました。また、利用者さんの表情や言動から気持ちを汲み取ることを意識し日々関わることが出来ました。</b>          ⑤ 苦情、相談等適切な対応を行います。  <b>★苦情は、年間通して0件でした。ただ、ご家族から職員やメンバーさんに対して要望、相談はあったので、管理者またはサビ管が迅速な対応を心掛けました。今後も状況に応じて、連絡帳や電話でのやりとりや面談の時間を確保し、ご家族と話が出来る時間を作ることが出来るよう努めたいです。</b>  <b>★特定の職員による利用者への不適切な支援が疑われ、管理者、法人からの注意指導が行われ改善が見られました。</b>  <b>★職員によるハラスメントが発生し、すぐに法人としての対応が行われ、行為者には採用取り消しの処分が行われ改善しました。</b></p>
障害者への合理的配慮	<p>① TEACCHプログラムに準じた支援を行います。  <b>★TEACCHプログラムに基づき、構造化で過ごしやすい環境を整えています。自席に仕切りを立てることで、周囲の刺激を少なくし、作業に落ち着いて取り組むことが出来るよう配慮を行いました。</b>          ② 利用者に向合う作業治具の作成など変化に応じて作業し易い環境を提供します。  <b>★ネジの部品の組み立てで、補助具を作り作業しやすいよう工夫しました。また、中庭の環境整備やベンチの配置を変えることで多くの利用者にとって落ち着く場所になりました。</b>          ③ 関係機関と連携し新しい支援方法についても常に情報収集し、漫然とした支援にならないよう創意工夫をしていきます。  <b>★ご家族との面談や関係者会議を通して利用者の日々の様子の聞き取りを行い、現場の支援に活かすこともありました。利用者には日々変化があるので状況に応じて臨機応変に対応することが出来るよう終礼時に情報共有することを心がけました。利用者に向合った適切な支援方法や、小さな気付きを大切に職員間で共有する時間を設けることが出来ました。</b></p>
適 切 な 労 務 管 理	<p>① 就業規則を遵守します。  <b>★業務を分担し、お互いフォローしながらチームでの取り組みを意識しました。</b>          ② 職員が働きやすい環境作り。年次有給休暇年5日以上取得し易い環境作りを計画的に行います。  <b>★「心身ともに健康で働ける」かつ「自分の持っている力を最大限に発揮できる」職場づくりを心掛け、気軽に相談できる環境を心掛けました。有給休暇5日以上取得することが出来ました。また、会議の中で『職員のいいとこシート』をうまく活用し、相手からの嬉しいメッセージでモチベーションアップにも繋がったように感じます。</b>          ③ 職員同士コミュニケーションがしっかり取れる環境作りを行います。  <b>★職場のコミュニケーションでは、否定的な言葉はできるだけ避け、前向きな気持ちになるような言葉を使うよう心掛けました。不安に感じていることは、翌日に持ち越さず、できる限り相手の話に耳を傾ける姿勢を意識しました。また、職員の業務量を再度把握、見直しも必要に応じて都度行いました。勤務形態が違うことで全員が揃って話をする時間は非常に少なかったですが、日頃から職員間でのコミュニケーションはできていたように感じます。</b>          ④ 年2回は面談を実施し、職員の希望を聞き取り、労務管理に反映します。  <b>★一人10分程度の面談を1回実施しました。業務の忙しさから、時間を確保することが難しいこともあったので、管理職からも積極的に話しかけるよう意識しました。</b>          ⑤ 職員が管理者、サービス管理責任者に対して話がしやすい人間関係作りを行います。  <b>★管理者、サービス管理責任者は職員に失敗しながら学ぶことの大切さを常に伝え、フォローできる環境を整えました。また、気軽に困りごとや相談を出来る雰囲気作りも心掛けました。</b></p>

<p>人材育成</p>	<p>① 法人内の事業所と交流研修を行い、職員同士のコミュニケーションを図るとともに、スキルアップを図ります。  <b>★</b>管理者協議会主催の研修、職員協議会主催の研修に参加し、職員のスキルアップを図りました。石和授産園からの参加者が少なかったため、今後はリモートで自宅からでも参加できるような工夫もしていきたいです。                  ② 定期的に新しい情報や必要な知識を習得出来るよう、勉強会を実施します。  <b>★</b>研修会の案内を回覧し職員に周知することを心掛けました。自発的に研修に参加したいと声をかけてくれる職員が多かったように感じます。職員会議で研修報告をすることで理解を深めることが出来ました。                  ③ 外部研修の情報を収集し、積極的に参加するよう促しを行います。  <b>★</b>メールやFAXで研修情報が来るので、管理者から声をかけ参加していただいています。ただ、職員体制が整わず見送った研修もありましたので、今後タイミングを見てまた参加を呼び掛けていきます。                  ④ 各自が外部研修に参加したい場合は、費用を補助します。(研修報告書を提出します。)  <b>★</b>強度行動障害支援者養成研修、サービス管理責任者養成研修に参加しました。受講後一週間以内に報告書を提出、職員会議で報告してもらいました。職員も自分自身の支援を振り返る良いきっかけになりました。</p>
<p>地域へ開かれた施設づくり</p>	<p>① 地域行事やイベント、バザー等に積極的に参加していきます。  <b>★</b>ハナミズキ祭り(4月)、障害者スポーツ大会(5月)、石和健康福祉祭り(11月)に参加しました。寿マルシェ(毎月第1土曜日)は、11月に出店依頼の声がかかり、以降は毎月参加しました。                  ② 地域との交流や連携を深められるようなイベントの開催を企画、実施していきます。  <b>★</b>寿マルシェに月に1回参加することで、地域の方にメンバーさんの作った作品を見ていただくきっかけになっています。この繋がりを大切にしより深めていきたいです。                  ③ 市町村役場福祉課や各社会福祉協議会、また圏域事業所連絡会への参加等、多様な団体と連携していきます。  <b>★</b>映東圏域事業所連絡会に可能な限り参加し、様々な情報を得ようとする努力を続けました。</p>
<p>リスクマネジメントの推進</p>	<p>① リスクについて次の点から洗い出し、各対応策を検討して実施します。                  &lt;支援場面&gt; 利用者の怪我、利用者の他害行為による怪我、突発的な体調不良、行方不明、送迎中の事故  <b>★</b>事故発生時に本部、ご家族への連絡、状況に応じては救急車の手配をするなど、起きた場合を想定してシュミレーションを行いました。                  &lt;自然災害&gt; 地震、水害(3m浸水地域となっている)、自然災害で園に残らなければならないリスク  <b>★</b>災害発生時には、情報収集を行いながら利用者、職員の安全確保を最優先に本部との連携、ご家族への連絡など早急に対応していき、早めの判断と指示を仰ぎ、利用者への対応もパニックを最小限に抑えるため不安を取り除くよう努めることを確認しました。職員会議で、避難経路や災害が起きた場合の必要な物資等を確認しました。                  &lt;感染症対策&gt;  <b>★</b>令和6年2月に石和分場、本園でコロナのクラスターが発生し、感染拡大を食い止める為2日間閉所しました。感染経路やメンバーさんご家族の症状等を電話で把握し理事長、施設長と連携をとりあって対応し、園内の消毒、換気も徹底し室内、食堂の配置も変更しました。再発防止のため看護職員を中心に、職員間で振り返り確認事項を共有しました。引き続き気を引き締めて対策していきたいです。                  ① 利用者・職員の健康管理、感染拡大防止策の徹底を図ります。  <b>★</b>看護師と連携し、小まめな換気、アルコール消毒、メンバーさん、職員の体温チェック、健康観察を行いました。また、風邪症状や発熱している場合は、管理者と相談し無理せず休んでいただくよう徹底しました。また、希望があった5名の利用者について医療機関での健康診断受診支援を個別に実施しました。                  ② 飲酒運転防止のための具体的な取り組みを実施します。(出勤時アルコール検査)  <b>★</b>出勤時、毎朝アルコールチェッカーを使用し、飲酒運転防止に努めました。また、事務所に飲酒運転防止ポスターを掲示し職員へ周知しました。                  ③ 防災マニュアルの見直し、自然災害時における対策や年2回以上避難訓練の実施、避難所への移動経路の確認を行います。  <b>★</b>避難訓練を1回実施しました。活動時に避難場所の確認や、移動経路の確認をしました。違う場所や違う時間で何度もシュミレーションする必要があることが分かりました。                  ④ 数年来コロナ禍のために中止してきた利用者の歯科検診を実施します。  <b>★</b>9月に吉田歯科の先生に訪問していただき石和授産園で歯科検診を実施しました。今後も実施していきたいです。</p>

<p>事業運営</p>	<p><b>【本園】</b>          ① 現在実施している事業の見直しを行い、利用者に合う内容に必要時変更していきます。（音楽療法 園芸療法 運動療法 等）          ★音楽療法⇒対象者を決め毎週金曜日の午後を実施しました。気分の発散や自己表現の場となっていました。また、メンバーさん同士の関係も良好でした。フルートやギターの演奏会の時間を設けることも出来、外部との交流の機会にもなりました。          ★園芸療法というより園芸活動を実施しました。園芸を通して自然に体を動かすことが出来たり、収穫を楽しみにしている方が多くいました。          ★クラブ活動話し合い⇒コロナ感染防止対策のため多くはできなかつたです。来年度は、メンバーさんの意見も汲み取りつつ、できる形で工夫していきたいです。          ② 新たな生産品の開発や、商品化の検討を行います。          ★しあわせふくろうストラップ、フィンガーアート、フェルトカバンが新しく商品化されました。今後も色々な出店場所に置き、お客さまの反応を見ていきます。          ③ 現在取引先のある事業所とは、安定した取引を維持します。          ★頂いているお仕事は継続して取引が出来ています。ただ、こちらの手違いで納品書の記入ミスや納品数を間違えてしまったこともあり迷惑をかけてしまいました。大量のウエス受注時は数を管理する際に目で見てわかる工夫が必要だと感じました。  <b>【分場】</b>          ① 利用者に応じた活動スペースの有効活用、適切な職員配置を心がけ実施します。          ★安心して活動に参加できるよう、内容や受け入れ体制等整えながら関わっていたべく工夫を行いました。ただ、職員体制が整わず業務に追われる日が続き、常に気を張っている状態が続いたことも多々ありました。メンバーさんも日々状態が変わりますが、その場に応じて臨機応変に対応、連携が引き続き必要になってきます。          ② 療法や作業内容の見直しを随時行いながら、柔軟に対応していきます。          ★音楽の時間を作り、好きな曲や歌をうたうことでメンバーさんの気分転換を図りました。          ★ウエスのシーツやぶりは、どのメンバーさんも取り組むことが出来ており日課となっていました。可能であれば、今より多くの利用者さんに生産品作りにも関わっていただけたらと考えています。  <b>【共通】</b>          ① 特別支援学校等からの実習受け入れを積極的に行います。          ★分場で1名受け入れ予定でしたが、インフルエンザが流行り学校側から延期の連絡が入り中止になりました。支援学校からの受け入れは今後も積極的に行っていきたいです。</p>
<p>年間計画</p>	<p><b>【研修】</b>          法人研修を年2回（9月、2月を予定）、事業所内研修を年2回程度を予定し、実施していきます          ★職員協議会主催職員研修会（R5.9月）管理者協議会主催職員研修会（R6.2月）リモートにて行いました。  <b>【行事】</b>          ①法人：法人30周年記念行事（10月）、新年会（1月）への参加。          ★法人30周年記念行事は開催されました。★新年会は、石和授産園で行いました。ビンゴゲームや食事を楽しみました。          ②事業所：春の外出（4月）、夏の外出（7月）、秋の旅行（11月）を実施予定。          ★春の外出：Aイオンモール B電車に乗ってセレオ甲府 Cフルーツ公園のグループに分かれて出かけました。個別のニーズに応えられるよう少人数での行動とし、メンバーさんも職員もゆったり楽しめる内容になるように配慮し、メンバーさんが落ち着いて楽しむことが出来るような事前の配慮を意識した計画を立てて実施しました。          ★夏の外出：Aクラフトパーク B富士急ハイランド Cカラオケのグループに分かれ出かけました。外出自体、これまで複数人数で出掛ける機会が少なかったため不慣れであり、急遽職員体制を変更することがありました。今後の課題として、日頃のウォーキングや外活動を通じ複数人数で参加する時間も確保していきたいです。          ★秋の旅行：ご家族にも参加していただき、本園、分場の計35名でバス旅行に出かけました。家族会から貸し切りバス料金の補助もいただいたことで計画することが出来ました。大変感謝しております。メンバーさんやご家族からの要望も取り入れて田子の浦みなと公園⇒しらす八幡⇒あさぎりフードパークのコースにしました。          ③その他の事業所内イベント：園内縁日、クリスマス会、ハロウィンパーティー等を実施します。          本園：ハナミズキ祭（4月）、障害者スポーツ大会（5月）、わかば保育園夏祭り（7月）、交流文化祭、福祉村まつり、勝沼ぶどう祭り、JA祭り（10月）、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・交流文化祭（10月）          ★各担当職員が中心となって実施できました。          ★本園：ハナミズキ祭り、障害者スポーツ大会、石和健康福祉祭り、交流スポーツ文化大会に参加しました。その他は、コロナ感染拡大防止の為中止になりました。          ★分場：交流スポーツ文化大会のみ参加しました。          ④利用者のご家族と交流する機会を増やすための企画を計画し実施します。※コロナ感染の影響で、実施出来るのか、本部からの指示に従い 状況を見極めながら判断していきます。          ★秋の旅行でご家族と交流する時間を作ることが出来ました。  <b>【地域のイベント】</b> 地域のイベントへの参加及び出店（予定）。          ★新たに寿マルシェの出店に参加しています。  <b>【その他】</b> 利用者のご家族の高齢化等に対応する一環として、短期入所利用について、ご家族、それから短期入所サクラダとの連携や協働を実施します。          ★本園からは、3名の利用者が定期的に利用しました。希望者は複数名いますが受け入れ日程や支援体制の兼ね合いで調整が難しく利用に繋がっていない部分がありました。</p>

令和5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  <b>★【利用人数等】◆利用登録者R5年4月16名→R6年3月末16名 1名が退所され、1名が新規に利用開始されました。</b>  <b>◆延べ利用人数2,966人（前年度比+26人） ◆1日平均利用人数10.2人（前年度比+0.2人）</b>  <b>◆区分別 区分3（1日平均1.9人）区分4（1日平均2.0人）区分5（1日平均5.3人）区分6（1日平均0.9人）</b>  <b>◆「強度行動障害」該当者 延べ利用人数1,956人（前年度比+59人） 1日平均6.6人（前年度比+0.1人） 65.3%（前年度比+2.5ポイント）</b>  <b>★【職員配置(4月)】管理者1名、サービス管理責任者1名、生活支援員等7.0名。</b></p>
人 権 の 尊 重	<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”を基に、利用者の人権や権利擁護の意識向上を図ります。  <b>★可能な限り人権や権利擁護関係の研修に参加し意識向上に努めました。</b>  ② 利用者の個々を大切にし、その人らしく生活が継続できるように、自己の実現や自己決定の尊重に努めます。  <b>★実現が可能な限り利用者がその人らしく生活できるように支援に努めました。</b>  ③ 安全あんしん委員会、虐待防止委員会、身体拘束適正検討委員会において他の事業所との連携、分析と防止の検討、定期的に職員のセルフチェックの集計を実施します。  <b>★虐待防止チェックシートを活用し、見直す機会を設けました。また、施設全体としてどの部分が弱いのか意識して取り組むように努めました。</b>  ④ 利用者の安全や束縛のない自由な気持ち、社会参加の機会の実現に努めます。  <b>★可能な限り社会参加の機会を増やしました。</b></p>
障害者への合理的配慮	<p>① 利用者の障害特性を理解し、個々のニーズ合わせた支援の統一に努めます。  <b>★個別支援計画の読み合わせや、毎月の職員会議において支援の統一を図ることに心掛けました。</b>  ② 作業のしやすい環境の配慮や、治具の使用、視覚的な支援等に努めます。  <b>★職員会議や毎月の終礼の中で、配慮できることを確認し支援の工夫に努めました。</b>  ③ 安全安心に生活が送れるように環境整備を行い、危険個所の点検や見直しを行います。  <b>★改めて危険個所の洗い出しを行い事故や再発防止に努めました。</b>  ④ 「ヒヤリハット」を活用し、情報共有を図り事故に繋がらないように改善に努めます。  <b>★ご家族からの職員の勤務態度について苦情が1件あり、法人と事業所管理者が対応し改善策を実施しました。</b>  <b>★情報の共有を図り、事故や怪我に繋がらない意識の改革につなげる努力を行いました。</b></p>
適 切 な 労 務 管 理	<p>① 就業規則の厳守をします。  <b>★就業規則について改めて確認し、職員間で共有することが出来ました。</b>  ② 働きやすい環境の整備や年次有給休暇を計画的に年間5日以上取得できるように業務の調整を図ります。  <b>★職員全員が年間5日以上有給休暇を計画的に取得できました。</b>  ③ 職員同士又は管理者やサービス管理責任者に話しやすい環境作りや人間関係の構築を行います。  <b>★職員会議で発言しやすい環境や、個別の相談でも話しやすい環境づくりに努めました。</b></p>
人 材 育 成	<p>① 研修会や講話の情報の共有や、経験や実績に合わせた研修会への参加への促しをします。  <b>★研修の情報を共有し、参加可能な限り職員個々に合わせて研修に参加しました。</b>  ② 資格取得に向け勤務の調整や研修費の補助をします。  <b>★研修参加に向け勤務の調整を行いました。</b>  ③ 法人内の交流研修において他の事業所の支援方法等を学び、スキルアップに繋げるように努めます。  <b>★2月の法人研修に参加しました。残念ながらコロナ等の影響で他事業所との交流を深めることが出来ませんでした。</b></p>

<p>地域へ開かれた施設づくり</p>	<p>① 地域行事、イベントへの積極的参加を行います。  <b>★</b>障害者芸術文化祭のイベントに出店し、見学参加もしました。          ② 市役所福祉課、社会福祉協議会との連携、圏域事業連絡会への参加継続し情報共有を図り事業所間の連携を行います。  <b>★</b>峡東地域生活介護連絡会の参加は継続しました。また、峡東圏域地域生活支援拠点定例会議に参加しました。市障害福祉課や社会福祉協議会とは適時連携しました。  <b>★</b>山梨市就労部会のイベント（チャレンジドショップ）に積極的に参加し、社会参加や地域交流を図ります。  <b>★</b>チャレンジドショップ開催が3回あり、出店、店番見学に参加し地域交流の場になりました。</p>
<p>リスクマネジメントの推進</p>	<p>① 職場内のリスクアセスメントを行い、潜在的な危険性又は有害性の見つけ出しを行います。  <b>★</b>潜在的な危険性又は有害性の見つけ出しを行いました。          ② 上記の危険性や有害性の箇所について、排除又は改善対策を設けます。  <b>★</b>施設内にある不必要な物を片付け危険性の排除に努めました。          ③ 利用者・職員の健康、衛生管理に努め、感染予防対策の継続的な実施を行い、感染症発生時における事業継続計画の見直しをします。数年来コロナ禍のために中止してきた利用者の歯科検診を実施します。  <b>★</b>利用者、職員の健康チェックを1日2回実施し、体調管理を行い発熱時や症状が見られる場合には抗原検査を看護職員が実施しました。感染症対策の継続実施を行いました。歯科検診を実施しました。また、希望があった8名の利用者について医療機関での健康診断受診支援を個別に実施しました。          ④ 防災マニュアルの見直し、自然災害時における対策や年2回以上の避難訓練の実施、避難所への移動経路の確認。避難経路の危険個所の洗い出しを行います。  <b>★</b>防災マニュアルの見直しを行い、職員間で共有しました。避難場所の経路の確認を実施しました。          ⑤ 飲酒運転防止のための具体的な取組を実施します。  <b>★</b>公用車運転前後にアルコールチェッカーを利用し飲酒運転防止に努めました。  <b>★</b>匿名の住民より公用車の運転スピードが出すぎているとの苦情があり、該当職員への管理者による聞き取りと法人からの注意喚起、指導を実施し改善が見られました。</p>
<p>事業運営 年間計画</p>	<p><b>【研修】</b>          ① 法人内研修年2回、事業所内研修（救急法、障害者差別解消法、虐待防止、身体拘束防止）、外部研修参加の促しをします。  <b>★</b>10月、2月に法人研修に参加しました。外部研修にも積極的に参加（参加研修数8件、延べ参加人数11名）し、事業所内で研修報告会も実施しました。  <b>【行事】</b>          ① 法人：法人30周年記念行事（10月）、新年会  <b>★</b>法人の新年会は中止だった為、園内で企画しました。          ② 事業所：春・夏・秋の外出、クリスマス会、季節行事（節分、お花見など。）  <b>★</b>春・夏・秋の外出は実施しました。秋の外出は家族会から貸し切りバスの料金補助を頂き、ご家族との交流を含めバス旅行を実施しました。その他季節行事を実施しました。  <b>【地域イベント】</b>          ① チャレンジドショップ、山梨県障害者スポーツ大会、支援協会スポーツ大会・交流文化祭、山梨市社会福祉協会スポーツ大会、織りのなかま展、人ねっこアート展、甲州福祉まつり、ぶどう祭り、山梨市生涯学習フェスティバル、山梨県障害者文化展、芸術祭（※イベント、行事は感染状況を見ながら判断します。）  <b>★</b>上記に掲げた中でぶどう祭り以外は参加しました。それ以外に山梨市生涯学習フェスティバルや寿マルシェに参加しました。          ② 利用者のご家族と交流する機会を増やすための企画を計画し実施します。  <b>★</b>秋の外出でバス旅行を実施を実施しました。  <b>【その他】</b>          ① 山梨授産園移転計画を推進します。  <b>★</b>施設設計を行い地域住民への説明会を実施しました。          ② 利用者のご家族の高齢化等に対応する一環として、短期入所利用について、ご家族、それから短期入所サクラダや山崎荘との連携や協働を実施します。  <b>★</b>複数名の利用者が定期的に短期入所を利用することが出来るようになりました。今後もご家族の状況に合わせて連携に努めます。</p>

令和5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  <b>★【利用人数等】</b> ◆利用登録者R5年4月18名→R6年3月末18名 ◆延べ利用人数3,308人（前年度比－452人）  ◆1日平均利用人数13.5人（前年度比－1.6人）◆工賃 平均時給306.7円（前年度比＋16.8円）平均月額20,560円（前年度比＋4,356円）  <b>★【職員配置(4月)】</b> サービス管理責任者1名、管理者1名、職業指導員等4名。</p>
人権の尊重	<p>① 法人研修への参加等を通して、法人理念“「他の者との平等を基礎とした」諸権利の実現”の理解、意識向上を図ります。  <b>★</b>法人内研修に参加し法人理念の理解、意識向上、諸権利の実現を図りました。  ② 権利擁護関係の外部研修への参加を推奨し人権感覚の向上に努めます。  <b>★</b>外部研修への参加は出来ませんでしたが、法人内研修への参加を通じ人権感覚の向上に努めました。  ③ 利用者の特性、生活環境等への理解を深めることで、個々の利用者にとっての人権尊重、人権回復とは何かに気づくことを大切にします。  <b>★</b>職員会議の中で利用者の特性、生活環境等への理解を深めました。また安全あんしん委員会の活動の中で人権尊重、人権回復について学習会を開きました。</p>
障害者への合理的配慮	<p>① 様々な障害のある方や高齢の方など多様化する利用者の状況に適切に配慮出来るように、関係機関との連携、職員間の利用者情報の共有を進めます。  <b>★</b>職員会議の中で利用者の状況確認や有効な支援方法を模索し、関係機関と連携し利用者の状況に適切に配慮できるよう職員間で情報共有を行いました。  ② 利用者への適切な配慮とは何かを探り、実践することを大切にします。  <b>★</b>常に利用者の意思、選択を最優先に考え支援を実践致しました。</p>
適切な労務管理	<p>① 作業の受託方法等業務の見直しを継続的に実施し時間外労働の削減をすすめます。  <b>★</b>受託作業納期への対応や、職員配置基準は満たしていましたが、ここ数年に比べ職員が1名少ない状況が半年以上続いたことで時間外労働を減少する事が十分には出来ませんでした。  ② 計画的な年次有給休暇5日以上を取得を促進します。  <b>★</b>職員全員年次有給休暇5日以上を取得を実現致しました。  ③ ハラスメント防止に努め、疑いある場合はハラスメント防止規定に基づき組織的対応を心がけます。  <b>★</b>ハラスメントに関する事案はありませんでしたが、今後も継続しハラスメント防止に努めて参ります。  ④ 必要に応じて「こころの健康相談」利用を推奨します。  <b>★</b>こころの健康相談を利用した職員はいなかったと思われませんが、今後も必要に応じ利用を推奨致します。</p>
人材育成	<p>① 利用者支援の基礎的な力を向上させるため、職員への丁寧なOJTを行います。  <b>★</b>職員会議や終礼時に利用者一人一人についての支援方法や配慮事項などについて、その都度職員へのOJTを行いました。  <b>★</b>利用者から職員への苦情が1件あり、管理者、法人より勤務態度について注意指導を行い改善がみられました。  ② 外部研修等への参加を推奨し専門職としてのスキル向上に努めます。  <b>★</b>外部研修への参加が出来ませんでしたが、法人内研修に参加しスキルアップ向上に努めました。</p>
地域へ開かれた施設づくり	<p>① 地域の行事に参加し、地域に根ざした施設づくりを目指します。  <b>★</b>コロナ感染症対策で中々地域行事への参加が出来ない状況が続きましたが、11月久々にこうしゅう福祉祭りに参加する事が出来ました。  ② 法人外部からの見学、実習等を積極的に受け入れ、風通しの良い施設を目指します。  <b>★</b>支援学校からの実習生受け入れ、外部からの見学など積極的に行いました。</p>
リスクマネジメントの推進	<p>① 検温をはじめとした利用者や職員の健康観察を継続し、新型コロナウイルス感染防止に努めます。  <b>★</b>職員、利用者とも毎朝、朝礼時に検温を実施しました。  ② 自力避難が困難な方も多く利用されています。利用者の安全を確保するため災害や火災を想定し年2回避難訓練を行います。  <b>★</b>4月と9月に避難訓練を実施しました。  ③ 飲酒運転防止のための具体的な取組を実施します。  <b>★</b>職員全員出勤時にアルコール検査を実施しアルコール検査確認記録表に記入しています。</p>

<p>事業運営 年間計画</p>	<p>【研修】法人研修（年2回9月・2月）に参加予定。その他、外部研修に参加を推奨します。  ★法人内研修に2回参加しました。  【行事】法人行事は、法人30周年記念行事（10月）、新年会（1月）。事業所行事は外食会（7月・2月）、秋の旅行（11月）に実施予定です。利用者のご家族と交流する機会を増やすための企画を計画し実施します。  ★10月の法人30周年記念式典には職員全員、会場作りの為朝より出勤致しました。また30周年を祝う食事会を園内で行いました。11月に秋の旅行を実施し長野県安曇野方面に行って来ました。12月にクリスマス会、1月には新年会を園内で行い、ビンゴゲームなどで大いに盛り上がりました。7月に夏の外出でサクランボ狩り、3月にはいちご狩りを実施しました。  【地域イベント】甲州市およっちょい祭り、ぶどう祭り（10月）、こうしゅう福祉まつり（11月）の出店予定（行事・イベントについては、状況を判断し実施する予定。）  ★10月の甲州市およっちょい祭り、ぶどう祭りには不参加でした。11月のこうしゅう福祉まつりには参加出店しクッキーなどの販売を行いました。  【その他】利用者のご家族の高齢化等に対応する一環として、短期入所利用について、ご家族、また短期入所サクラダや山崎荘との連携や協働を実施します。地域活動支援センター（あんしんセンター）の有効的な活用を検討するとともに、塩山授産園の施設整備を進めます。  ★短期入所サクラダの利用については、毎月2名の利用者が利用している状況です。もう1名は不定期で利用しています。  ★また塩山授産園の施設整備として、雨樋の修理入替、畳の入替を実施しました。また、駐車場が水浸しになるので碎石を2トン車2台分を敷き詰めました。今後も事務所、食堂、玄関の床の張替工事をお願い致します。（あんしんセンターの有効活用ですが、R6年度から料理教室を塩山授産園で行うため調理室の使用を計画致しました。）</p>
----------------------	---

令和5年度 事業報告

事業所名	あくしゅ
項目	基本的な取り組み等
事業	<p>放課後等デイサービス 定員10名 利用者数の平均が毎月二桁になることを目標とし、安定した利用者数の確保と充実した運営を行っていきます。</p> <p>★【利用人数等】◆利用登録者 R5年4月17名→R6年3月末17名 ◆延べ利用人数2,715人（前年度比+346人） ◆1日平均利用人数9.5人（前年度比+1.6人）◆「個別サポート」該当者4名 ◆「強度行動障害」該当者1名</p> <p>★【職員配置(4月)】管理者1名、児童発達支援管理責任者1名、児童指導員・保育士4.2名。</p>
人権の尊重	<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”を基に、利用者の人権や権利擁護の意識向上を図ります。 ★それぞれの職員が理解、意識向上に努め、日々の支援を行いました。</p> <p>② 利用児に対する権利擁護や人権意識を持ち、本人の気持ちを大切に、利用児や保護者に理解されるような支援に努めていきます。 ★日々の活動を通して利用児の気持ちを聞き取りながら支援を行いました。</p> <p>③ 利用児同士の意見・気持ちの食い違いが生じた際は、職員を介して、両者が相互理解・納得し合える支援をしていきます。 ★利用児同士の意見等の食い違いなどが生じた際に職員が間に入り、すぐに解決させてしまうのではなく、お互いの気持ちを相手に伝えるようサポートし、両者で話し合いをしてもらいました。</p> <p>④ 時と場合により気持ちの尊重が叶えない状況が起きた際には、叶わない理由を納得して頂けるよう支援してまいります。 ★利用児の気持ちの尊重が叶えない際にはわかりやすく説明を行い、納得して頂きました。</p>
障害者への合理的配慮	<p>① アセスメント・モニタリングを行う際、支援の質を向上させる為、可能な限り複数の職員で行います。 ★新型コロナウイルスが今年度から第5類になりましたが、法人の掲げる基本的な感染症対策という事に配慮し、面談、アセスメント、モニタリングは必要最小限の人数で感染対策を実施しながら行いました。日程時間をご家庭の希望に沿って行いました。利用児にあった支援を行いました。</p> <p>② 利用児・保護者の要望や意見を聞き取り、個別支援計画を作成し、一人一人の特性や特徴に応じた支援をしていきます。 ★アセスメントでの保護者の要望を取り入れつつ、事業所からの要望も出して、利用児の特性、特徴に応じた支援計画の作成に努め、支援に努めました。</p> <p>③ 利用児が安全かつ活動しやすい環境づくりを行ってまいります。 ★利用児が成長していく上で必要で軽度な危険物、危険な事を排除し過ぎず、児童の危険察知能力や、児童同士の関係の意識を高められるよう環境を配慮しました。</p> <p>④ 個々の利用児の成長につながる支援方法を工夫してまいります。 ★様々な活動を通して、言語能力、身体能力、生活能力の向上につながるよう支援を工夫をしました。</p>
適切な労務管理	<p>① 就業規則に則って、適正かつ効率的に業務に当たり、職員が働きやすい環境づくりに努めます。 ★休校日の業務における休憩時間を工夫しましたが、就業規則に則った勤務体制作りが課題になる場面がありました。</p> <p>② 職員がストレスを感じず、ハラスメントを生じさせないように職員の個性が発揮できるような環境作りを行ってまいります。 ★個々の職員が考え方や価値観が違う中で全くストレスを感じずに働くことは難しいと思いますが、それでも職員同士が互いに思いやりを持てるように努めていたと思います。</p> <p>③ 職員が発言しやすい人間関係を築いていきます。 ★年齢、立場、個性等が違う中で、出来る事をしました。</p> <p>④ 年次有給休暇を計画的に年間5日以上取得できるように業務の調整を図ります。 ★職員全員が年次有給休暇を5日以上取得することが出来ました。</p>
人材育成	<p>① 法人の経営方針・職員倫理基準について、職員一人一人が理解し、業務に励むように努めます。 ★職員一人一人が経営方針、倫理基準の理解に努め、業務に励んでいました。</p> <p>② 職員の支援力の向上の為、法人内研修や外部研修に積極的に参加できるようにしていきます。 ★法人内研修には全員参加は出来ませんでしたが、児童部研修には職員全員が参加でき、個々の支援技術の向上、虐待防止に対する認識を深めました。</p> <p>③ 職員ミーティングや職員会議を通じて日々の支援の振り返りを行い、職員の資質向上、支援の質の向上に繋げていきます。 ★支援前のミーティング、職員会議を通じて、振り返りを行い、職員間での共通認識に努め、職員の資質向上、支援の質の向上に努めました。</p>

<p>地域へ開かれた施設づくり</p>	<p>① 感染症の状況を把握するとともに、感染症予防対策を講じながら可能な限り地域行事に積極的に参加していきます。  ★参加出来る地域の行事は少なく、参加する事が出来ませんでした。  ② 事業所周辺の地域住民の方々との挨拶、会話を通じて互いに笑顔になれる関係を築いていきます。  ★職員の出勤時や、日中活動での近隣ウォーキングの際に住民の方と挨拶を交わす事が出来ました。  ③ 自治会を通して法人の機関紙等の配布をして頂き、地域からの理解・周知をして頂けるよう努めます。  ★機関紙の完成のタイミングで間に合わない事もありましたが、自治会の回覧板を通じて事業所の機関紙を配布して頂きました。  ④ 関係各市の福祉課、社会福祉協議会、自立支援協議会等への参加等、地域の福祉団体等と連携していきます。  ★甲府市通所事業所連絡会の理事メンバーとして、理事会・連絡会への参加をしました。自立支援協議会児童部会はコアメンバーとして所属し、会議にも参加しました。</p>
<p>リスクマネジメントの推進</p>	<p>① 避難訓練を最低、年2回行い、体制作りや対策を講じていきます。  ★2回の避難訓練を行いました。  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職員で共通認識をしていきます。  ★気づき報告書が提出される度に職員で回覧し、職員会議で共有をしました。  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勤務体制に配慮します。  ★法人内研修・児童部研修会で虐待防止・人権擁護に関わる研修を受けました。  ④ 法人本部と連携しながら、苦情解決体制を整えていきます。  ★今年度は各方面から苦情を頂くことはありませんでした。これに奢らず安心して頂ける事業所運営に努めています。  ⑤ 安全あんしん委員会を通じて、利用児の健康管理・感染症予防対策に留意し取り組んでいきます。  ★毎月、安全あんしん委員会を実施し事業所での課題について職員で共通理解を深め、取り組みました。  ⑥ 飲酒運転防止のための具体的な取組を実施します。  ★アルコールチェッカー及び点検表を利用し飲酒運転防止に務めました。</p>
<p>事業運営</p>	<p>① 法人内の他の放課後等デイサービス事業所との連携・交流を図ります。  ★法人内のみならずの利用児と交流をして楽しむ事が出来ました。  ② 教育関係職員、計画相談支援員の方々との良好な関係作りに努め、連携を深めます。  ★学校の先生とは送迎時に話しをしました。計画相談支援員とは事業所に来て頂き打ち合わせをしたり、電話でやり取りを行うなど関係作りに努めました。  ③ 甲府市自立支援協議会、甲府市地域児童通所事業所連絡会への参加・連携等を通じて、他事業所との横のつながりが強固なものになるよう努めます。  ★甲府市地域通所事業所連絡会の対面での理事会、連絡会に管理者や職員も参加しました。  ④ 新規利用児の獲得に向けた事業所紹介等の取り組みをパンフレット、インスタグラムなどを通じて積極的に行います。  ★甲府市地域通所事業所連絡会で開催されたパネル展示会に参加しました。  ⑤ 甲府センター内をはじめ法人内の他事業所職員との協働・連携を通じて、職員の資質向上及び支援の質的向上を図ります。  ★職員の交流ではなくヘルプと言う形で塩山授産園やGH甲府から派遣してもらった職員と一緒に送迎車に添乗してもらいました。他事業所の管理者、サービス管理責任者、児童発達支援管理責任者同士は連絡を取り、コミュニケーションを取りました。</p>

<p>年 間 計 画</p>	<p><b>【研修】</b></p> <p>① 法人研修：年間2回（9月、2月）</p> <p>★9月の職員協議会主催の研修会は事業所の開所日という事もあり参加は出来ませんでした。2月の法人全体研修会へは全職員とは行きませんでしたでしたが数名の職員は参加をしました。</p> <p>② 児童部研修：年間3回（6月・9月・11月）を予定し、実施していきます。</p> <p>★あくしゅ、みなてらす、児童部合同研修会として3回実施しました。法人全体研修会（管理者協議会主催）の内容については受けることが出来なかった職員は各々のタイミングで録画を鑑賞しました。</p> <p>③ 事業所内研修：職員会議の機会を通じて実施していきます。</p> <p>★事業所内研修、他事業所の研修交流は、職員会議等での研修を除いて、機会を設ける事が出来ませんでした。</p> <p>④ 他事業所との研修交流を計画・実施していきます。</p> <p>★事業所のヘルプを除いて、研修交流の機会を設ける事は出来ませんでした。</p> <p><b>【行事・イベント等】</b></p> <p>① 法人30周年記念行事（10月）</p> <p>★あくしゅの職員が全員参加で記念行事に取り組みました。</p> <p>② 新型コロナ等の感染状況を見ながら、季節に応じた行事・イベント等を計画・実施していきます。</p> <p>★新型コロナ感染症対策に留意しながら、季節に応じた活動を事業所内での活動を中心に行いました。</p> <p>★アート塾や音楽塾、公園や美術館見学、イチゴ園での活動などを行いました。</p> <p><b>【その他】</b></p> <p>児童支援部の管理者・児童発達支援管理責任者会議を定期的開催し、情報共有、共同の取り組み等を深めます。</p> <p>★年4回の児童部連絡会を設け、法人の理事長・児童支援部の管理者・児童発達支援管理責任者で情報共有をしました。</p>
----------------	---

令和5年度 事業報告

事業所名	みなてらす
項 目	基本的な取り組み等
事 業	<p>放課後等デイサービス 定員10名  <b>★【利用人数等】◆利用登録者</b> R5年4月17名→R6年3月末16名  <b>◆延べ利用人数</b>2,068人（前年度比+117人） <b>◆1日平均平均利用人数</b>7.5人（前年度比+0.4人） <b>◆「個別サポート」該当者</b>1名  <b>★【職員配置(4月)】</b>管理者・児童発達支援管理責任者（兼務）1名、児童指導員・保育士3.4名。</p>
人 権 の 尊 重	<p>① 法人理念の“「他の者との平等を基礎とした」諸権利の実現”を基に、利用児に対する権利擁護や人権について学び、職員の意識向上を図っていきます。  <b>★利用児の権利・人権を尊重し、合理的配慮の提供に努めながら支援を行いました。</b>  ② 虐待や身体的拘束・行動制限等に繋がらないよう、日々の振り返りを大切にしながら支援していきます。  <b>★虐待や身体拘束について、事業所内で学び、共通理解を図りました。</b>  ③ 利用児や保護者に理解されるような支援に努めています。  <b>★タイムリーに保護者と情報共有し合う事で、支援について理解して頂けるように努めました。</b></p>
障害者への合理的配慮	<p>① 研修等で「障害者差別解消法」に基づく「合理的配慮の提供」について学び、支援に生かしていきます。  <b>★事業所内研修や外部研修を通して、合理的配慮について学び、理解を深めるように努めました。</b>  ② 一人一人に合わせた支援を行っていくとともに、意思決定が可能となるように配慮していきます。  ③ 『個別支援計画』に基づき、TEACCHプログラム・構造化・SST等様々な方法を用いて支援していきます。  <b>★個別支援計画に基づき、個々の課題に応じたプログラムの提供・PDCAサイクルの実践をすることで、一人一人に合わせた支援の提供に努めました。</b>  ④ 施設整備や備品、利用空間等の見直しを行い、利用児が活動しやすい環境を整えていきます。  <b>★適宜、環境整備を行い、活動環境の整備に努めました。</b></p>
適 切 な 労 務 管 理	<p>① 就業規則に即した業務の効率化及び適正化を図り、「気づき」や意見等、職員が遠慮なく発言でき、活動しやすく、働きやすい職場環境作りに努めています。  <b>★毎日のミーティングや職員会議等の中で、各職員が遠慮なく発言できるような場面作りや、働きやすい職場環境の構築を目指しました。新たな試みとして、勤務過多になる夏休み中は、シフト制を取り入れ、職員の疲労感の軽減にも努めました。</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を整えていきます。  <b>★職員間で業務分担することで、各職員が自分の業務内容を把握し、計画的に取り組む事ができました。外部研修には、職員の希望を聞きつつ、可能な限り参加できるように体制作りに努めました。</b>  ③ 管理者との定期的な面談の機会等を設け、早期に職員の悩みや不満等の解消に努めストレスの少ない職場を目指します。  <b>★管理者・児童発達支援管理責任者が兼務の為、業務量が多く、定期的に面談の機会を設ける事は難しかったですが、職員からの要望があった際には、話を聞く時間を設けるように努めました。</b>  ④ 年次有給休暇を計画的に年間5日以上取得できるように業務の調整を図ります。  <b>★職員の希望を聞きながら、全員が年間5日の有給休暇を取得できました。</b></p>
人 材 育 成	<p>① 法人の経営方針や職員倫理基準について、職員の資質向上と高いモラルの形成のため、法人内研修の充実や外部研修に積極的に参加できるようにしていきます。  <b>★法人内研修を通して、法人の経営方針や職員倫理基準について周知を図りました。</b>  <b>★児童部研修を通して、個々の支援技術の向上やハラスメント・虐待について学び、認識を深める事が出来ました。</b>  <b>★事業所内研修では、個別支援計画を基に職員間で支援方法の検討を行ったり、基礎知識の確認・共有を行う事が出来ました。</b>  <b>★外部研修は、峡東圏域新人研修、強度行動障害支援者養成研修、その他研修会に各職員が複数回参加し、支援の質の向上に努めました。</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）の意識を高めていきます。  <b>★研修等を通して、職員各々が関係法令についての理解を深め、法令遵守の意識を持ちながら支援に当たるように努めました。</b>  ③ 法人及び、笛吹センター内他事業所と連携し、職員交流を通して職員全体の資質的向上を図っていきます。  <b>★日々のミーティングの中で、利用児の障害特性や支援方法について、地域療育コーディネーターや相談支援専門員から意見やアドバイスをもらう事で、職員間の交流を図りつつ、職員全体の質的向上に努めました。</b>  ④ 職員個人の目標を明確にし、実現に向けてのプロセスを示す事で、先を見据えた人材の育成・確保を目指していきます。  <b>★職員各々の目標等を具体的に聞き取り、必要に応じた研修の実施等、人材育成を行っています。</b></p>

<p>地域へ開かれた施設づくり</p>	<p>① 感染症対策を講じながら、地域の行事やイベント等に積極的に参加していきます。  <b>★</b>感染症対策を講じた上で、参加可能な行事やイベントに参加する事ができました。  ② 地域との交流や連携を深められるようなイベントの開催を企画、実施していきます。  ③ 自治会を通して、法人の機関紙等の配布をして頂き、地域からの理解・周知をして頂けるように努めていきます。  <b>★</b>地域との交流を深められるようなイベントの企画・実施は行えていません。機関紙等の配布については自治会と相談しましたが、現状は難しい状況でした。  ④ 各市の福祉課や社会福祉協議会、圏域事業所連絡会への参加等、多様な団体と連携していきます。  <b>★</b>主に児童発達支援管理責任者が笛吹市自立支援協議会児童部会、峡東圏域サービス事業所連絡会児童部門へ参加し、各事業所と連携・情報共有が出来ました。</p>
<p>リスクマネジメントの推進</p>	<p>① 保護者による事業所評価等により、定期的に業務内容を振り返り改善し、保護者・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ます。  <b>★</b>保護者による事業所評価アンケートを実施し、法人ホームページに公表しています。頂いたご意見を参考に、定期的に業務内容の振り返りを行ない、日々の支援に反映させていけるように努めています。  ② 法人本部と連携しながら、虐待防止や苦情解決体制を整えていきます。  <b>★</b>今年度、苦情はありませんでしたが、日々の支援に対する振り返りを職員間でしっかりと行い、虐待・苦情を未然に防げるように努めていきます。  ③ 防災・防犯マニュアルに基づいて、最低年2回避難訓練を定期的に行い、体制作りや対策を講じていきます。  <b>★</b>利用児全員が体験できるように5月・9月・10月に地震想定避難訓練、11月に火災想定避難訓練、8月に水害想定避難訓練を実施しました。  <b>★</b>避難場所まで実際に利用児と歩いて向かい、所要時間や危険箇所等の確認も行いました。  <b>★</b>LPガス発電機の使用方法を利用児と一緒に学び、災害時の対応について体験する機会を設けました。  ④ 安全あんしん委員会を通じて、利用児の健康管理や感染症対策を行っています。  <b>★</b>活動プログラムの中に「学びの時間」を設け、季節に応じて食中毒や熱中症等についてや、新型コロナ感染症やインフルエンザ等の感染予防対策について利用児が学習する機会を設けました。  <b>★</b>新型コロナ感染予防対策をできる限り講じました。（検温・消毒・換気・手洗い・マスク着用、風邪予防を含めての緑茶を定期的に提供する等）  <b>★</b>職員の新型コロナ陽性者が重複し、事業所運営が困難になった為、2/17（土）を1日閉所としました。その際、利用児の体調管理の連絡確認を行い、職員は1週間毎日抗原検査の実施、室内・車内の消毒を徹底しました。保護者との情報共有・迅速な情報提供に努めました。  ⑤ 日々の支援の中での「気づき」を大切に、迅速に改善・対応できるように努めていきます。  <b>★</b>毎日のミーティングや職員会議の中で、職員各々の「気づき」を共有する事で多角的視点から支援を考え、必要に応じた改善策等を検討し、迅速に対応できるように努めました。  ⑥ 飲酒運転防止のための具体的な取組を実施します。  <b>★</b>勤務前、退勤前にアルコールチェッカーを利用し飲酒運転防止に務めました。</p>
<p>事業運営</p>	<p>① 療育活動や支援体制の見直しを図るとともに、教材・機材及び備品、活動スペースを有効に活用していきます。  <b>★</b>新型コロナ感染防止の為、密にならないように少人数での活動を行ったり、相談室や中庭、公園等も活動スペースとして有効に活用しました。  ② 新規利用児の獲得に向けた事業所紹介等の取り組みをパンフレット・Instagram等を通じて積極的に行っていきます。  <b>★</b>事業所パンフレットを更新し、各市担当課・基幹相談機関・計画相談事業所にお渡ししました。Instagramの投稿が滞りがちだったので、来年度は方法を検討していきます。  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・協働をするとともに笛吹センター内の職員との協働を通して、地域に開かれた事業所を目指します。  <b>★</b>10月に合同スポーツ大会・12月にクリスマス会を開催しました。体育館内でも密にならないよう気を付けながら、交流を深める事が出来ました。  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体制作りを努めていきます。  <b>★</b>送迎時等を利用し、各学校（先生）と連絡をとるように心がけました。  <b>★</b>送迎を利用しない利用児については、気になる事がある際に学校へ連絡させてもらい情報共有できるように努めました。  ⑤ 基幹相談支援機関や相談支援事業所と連携・情報共有をすることで、利用児個々のニーズに合わせた支援を行っています。  <b>★</b>関係者会議等への参加を通して、各関係機関と連携・情報共有をしながら、個々のニーズに合わせた支援の方向性の統一や情報交換を行うように努めました。  ⑥ 圏域内の相談支援事業所にみながらの周知を共に、定期的に情報更新を行い、地域のニーズに合わせた利用児の受け入れを検討していきます。  <b>★</b>各事業所へパンフレットをお渡しし、みながらの周知を図りました。地域のニーズ（主に不登校）にできる限り合わせた受け入れ方法を検討し、新規利用児の受け入れを行いました。</p>

<p>年間計画</p>	<p><b>【研修】</b></p> <p>① 法人全体研修…年間2回（9月・2月）</p> <p>★職員協議会主催研修（9月）では、みなてらすの事例について、全体で検討する機会を設ける事ができました。</p> <p>★管理者協議会主催全体研修（2月）全職員が参加しました。</p> <p>② 児童部研修…年間3回（6月・9月・11月）を予定し、実施していきます。</p> <p>★児童部研修会を3回開催しました。（7月・9月・11月）7月の研修会は、相談支援部も合同で笛吹消防本部で救命救急（心肺蘇生法等）の研修も受けました。</p> <p>③ 事業所内研修…5回（4月・5月・10月・12月・1月）</p> <p>★事業所内研修を4回開催しました。（4月・5月・12月・1月）虐待や具体的な支援技法についての学びを深めました。</p> <p>④ 職員の交換研修…他事業所との研修交流を企画・実施していきます。</p> <p>★交換研修は、新型コロナウイルス感染防止対策や職員体制上、行うことができませんでした。ヘルプという形で他事業所の職員が支援に入ってくれました。</p> <p><b>【行事・イベント】</b></p> <p>① 法人30周年記念事業（10月）</p> <p>★10/17（土）30周年記念式典・講演会・展示会について、利用児にも周知を図り、数名の生徒・保護者が参加してくれました。職員は全員参加しました。</p> <p>★作業活動の中で、利用児が制作した「幸福の巾着」を記念品として配布してもらいました。</p> <p>★ときめき展に創作活動で制作した作品（自画像等）を展示し、事業所の活動の一環として鑑賞に行くこともできました。</p> <p>② 保護者連携行事・卒業生を交えた行事…年2回程度の実施を検討していきます。また、保護者のニーズに合わせた勉強会や懇談会を企画していきます。</p> <p>★8月の夏祭りには、保護者やご家族、卒業生を招待し、参加してもらうことができました。勉強会や懇談会については、来年度以降企画していきます。</p> <p>③ 季節に応じた行事の実施（夏祭り・運動会・ハロウィンパーティー・クリスマス会・卒業式等）</p> <p>④ 地域のイベントに参加し社会参加の機会を提供できるように検討します。（チャレンジドショップ出品・人ねっこアート展・福祉アート展・富士山への年賀状等）</p> <p>★感染症対策を講じた上で、各種行事を開催することができました。卒業式には、卒業生の保護者にも参加してもらう事ができました。</p> <p>★人ねっこアート展・福祉アート展・富士山への年賀状・ときめき展へ応募・出展・見学を行い、社会参加の機会を可能な限り設けました。</p> <p><b>【その他】</b></p> <p>① 児童部管理者会議…管理者・児童発達支援管理責任者が年4回打ち合わせを行い、児童支援部としての共通認識・共同の取り組みを深めます。</p> <p>★児童部管理者会議…年間4回開催（4月・7月・10月・2月）児童部としての情報共有を図りました。</p> <p>② 笛吹センター打合わせ…笛吹センター内の事業所の代表によるセンター運営に関わる打合わせ等を実施していきます。</p> <p>★必要に応じて、笛吹センター内の各事業所管理者と打合せ等を行いました。</p>
-------------	---

事業所名	山崎荘・短期入所サクラダ・ライフ荘
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 内、サクラダA:7名 サクラダB:7名 第1山崎荘:5名 小林荘:3名</p> <p>② 単独型短期入所 定員3名(サクラダB:1名 第2山崎荘:2名)</p> <p>★【利用者数等】◆利用登録者(①のみ) R5年4月21名→R6年3月末19名 ◆延べ利用人数(①のみ) 7,099人(前年度比+417人)</p> <p>◆延べ利用人数(②のみ) 512人(前年度比+251人)</p> <p>◆1日平均利用人数(①のみ)19.4人(前年度比+1.1人) ◆1日平均利用人数(②のみ)1.4人(前年度比+0.6人)</p> <p>◆区分別(①②合計)区分なし(1日平均6.9人)区分1(1日平均0人)区分2(1日平均5.9人)区分3(1日平均5.2人)区分4(1日平均2.1人)区分5(1日平均0.8人)区分6(1日平均0人)</p> <p>◆平均支援区分(①②合計) 1.89(前年度比+0.06)</p> <p>★【職員配置①②合計(4月)】管理者1名、サービス管理責任者1名、世話人・生活支援員6.4名。</p> <p>③ 緊急宿泊施設 ライフ荘 定員3名</p> <p>★ライフ荘 延べ利用者数 603人(1日平均 1.65人)</p>
人 権 の 尊 重	<p>① 法人理念の“「他の者との平等を基礎とした」諸権利の実現”を基に、利用者に対する権利擁護や人権について学び、職員の意識向上を図っていきます。</p> <p>★利用者に対する支援について、職員が管理しがちな事案等を再確認し、他者との平等を意識して支援しました。</p> <p>② 利用者が自分らしく生きるための支援を中心に、一人一人のストレングスを意識しながらより良い支援をします。</p> <p>★各機関と相談しながら、利用者にとって最善の生活を提案して、生活の改善に努めました。</p> <p>③ 「支援とは権利を侵しかねない存在」との自覚を持ち、継続して各職員が利用者の可能性を広げられる支援していきます。</p> <p>★職員が常に利用者の権利について意識するように、定期的に支援の振り返りを行っています。</p>
障害者への合理的配慮	<p>① 居住の場として、利用者個々が安心して明るい生活できる環境を用意できるよう配慮します。</p> <p>★定期的に居住点検を行い、利用者や相談しながら生活環境の改善に努めました。</p> <p>② 利用者本人や関係機関と連携して、高齢化に伴うニーズの変化に合わせた場の体験等を計画しました。</p> <p>★高齢になった1名の利用者が介護施設を複数回体験利用し、後見人の判断でその介護施設に移行しました。(令和6年度は2名の利用者の他事業所の見学を予定しています。)</p> <p>③ 各職員全員で常に情報を共有し、研修や日々の振り返りを通して合理的配慮に努めます。</p> <p>★LINEなどでの情報の漏れに気をつけながら職員間で情報の共有化を図り、一人ひとりの障害に応じて配慮して支援することを意識しました。</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5日以上取得しやすい環境作りに努めます。</p> <p>★全員が5日以上の有給休暇を取得しましたが、短期入所の利用数が増大しことで一部の職員はそれ以上の有休を取り難い環境になってしまいました。</p> <p>② 適切な職員配置や勤務時間の効率化を行います。</p> <p>★年度初めから改善に努め一定の効果はありましたが、短期入所の利用率が上がり職員の業務量が増えてしまった時期がありました。</p> <p>③ 安全あんしん委員会の活動により、働きやすい環境作りや職員のこころの健康相談を実施します。</p> <p>★働きやすい環境作りを意識し、職員間の風通しを良くして早期に解決する努力をしました。</p>
人 材 育 成	<p>① 緊急時等に備え、複数の共同生活住居に入る職員の養成を継続的にを行い、個人に総合力の向上を図ります。</p> <p>★前期後半には、職員の住居別での勤務経験も終わり、下半期には職員の勤務先住居の固定化を実施しています。</p> <p>② 利用者の障害特性に応じた支援方法や感染予防など、経験を基に継続支援に繋がるように全員でスキルアップを目指します。</p> <p>★職員間で情報を共有し、新型コロナ感染症の陽性者は出ることがなく継続した支援が出来ました。</p> <p>③ 資格取得を積極的に推奨します。</p> <p>★サービス管理者実践研修・更新研修、KYTトレーニング研修等に参加しています。(令和6年度は強度行動障害支援者養成研修には今後4名が参加予定です。)</p> <p>④ GH甲府と連携し、交換研修や合同研修会などを開催して、職員の成長に繋がられるように積極的に取り組みます。</p> <p>★コロナ感染がGH甲府で拡大したため、感染予防の観点から研修は自粛した為開催できませんでした。</p> <p>⑤ 支援を必要とする方と支援職との間に、良好な信頼関係を気付けるように対人援助技術のスキルを学びます。</p> <p>★職員から支援内容の報告をもらい、その都度適切なアドバイスが出来ました。</p> <p>⑥ PDCAサイクルを確立し、全職員が誰のために援助するのかを確認し、見直し改善できる体制を築きます。</p> <p>★職員会議等で個別の振り返りを行い、次に繋がる支援の改善を行いました。</p>

<p>地域へ開かれた施設づくり</p>	<p>① 共同生活住居の周辺の道や駐車場等の清掃、ゴミ置き場の定期に清掃、雪かきを積極的に行います。  <b>★</b>利用者と職員が一緒に不定期ではありますが、清掃等を行い近隣の方からも感謝の声を掛けられています。  ② 地域のイベントや避難訓練等に参加します。  <b>★</b>まだ新型コロナ感染予防のため交流は出来ていません。  ③ コミュニケーションの基本である挨拶の励行を推奨し実行します。  <b>★</b>職員全員がしっかりと挨拶をしていて、地域の方にも挨拶を励行し、それが職員の新規採用に繋がった事例もありました。</p>
<p>リスクマネジメントの推進</p>	<p>① 事業所内の文書管理・収支報告を毎月振り返り、課題を明確化します。  <b>★</b>文書管理については定期的に改善に努め整理しました。収支報告は毎月職員会議で報告し、今後の取り組みを職員に意識してもらいました。  ② 消防署や警備会社、日中活動事業所等と連携して、より良い防災計画を作成し、年2回以上の避難訓練を実施します。  <b>★</b>防災訓練をほぼ全員参加で2回実施して、その時の課題点を洗い出し改善案を出し、次回の訓練に繋げる努力をしています。  ③ 利用者・職員の交通安全のため、安全運転講習や自転車保険加入推奨を行います。飲酒運転防止のための具体的な取組を実施します。  <b>★</b>前期に安全運転講習の動画を見て勉強しました。飲酒については常に声掛けを行っています。  ④ 新型コロナウイルスが蔓延しており、感染者が出ることを前提として、対策、対応をマニュアル化して各自が実行出来るような継続支援維持を図ります。また、必要に応じて多機能型簡易居室を積極的に利用します。  <b>★</b>利用者2名、職員1名にコロナ感染者がいましたが、適切な対応に努め感染拡大には繋がりませんでした。多機能型簡易居室の利用はありませんでした。  ⑤ WiFiを利用した防犯カメラや見守りカメラ等を設置し、携帯電話やタブレットにその画像を転送することにより、常時防犯状態を把握し、利用者及び事業所・財産等のセキュリティーの確保・向上を図ります。  <b>★</b>助成金申請が通らず、現状維持の状態が続いています。</p>
<p>事業運営</p>	<p>① ご本人の意思を尊重し、安定した生活及びしっかりした生活基盤を構築出来て次のステップに進めるように共に考えます。  <b>★</b>利用者ご本人の意見を丁寧に確認して、それぞれの方に安心できる生活の構築を提案しました。  ② 法人利用者のご家族の高齢化に対応出来る短期入所の運用実績の向上と、授産部との連携・協働、業務の効率化を図り利用増に繋がります。  <b>★</b>授産部とも相談しながら連携を取り、協力して頂きながら前年度の倍にあたる512日の短期利用に繋がりましたが、まだ利用希望に十分お応えできていない部分が残りました。  ③ サクラダの満室利用と個人の希望に合わせた支援の充実を実行します。  <b>★</b>2つの利用者用の居室に水漏れの問題があり、修理期間中に部屋の移動や、利用者の一時帰宅をお願いせざるを得ない事態となりました。  <b>★</b>短期利用の継続利用に繋げるため、定期の利用の案内をして利用率のアップに繋がりました。  ④ 小林荘に2名のユニットもしくはサテライトの運営を目指します。  <b>★</b>サテライトについては適した物件が見つからず、また小林想を長年利用された利用者さんの退去により、小林荘の運営については次年度に存続を含め検討します。  ⑤ やまなしライフサポートと連携をとりながらライフ荘を運営します。  <b>★</b>居室に水漏れ等の問題があり、ご迷惑をお掛けしましたが、利用実績は年間170人程増加しています。  <b>★</b>ライフ荘利用者1名について、やまなしライフサポートからの依頼があり、就労支援に協働して取り組みました。</p>
<p>年間計画</p>	<p><b>【研修】</b>法人研修年2回（9月・2月）、事業所内研修会（ミーティング・職員会議等を活用して実施）、外部研修にも積極的に参加を促します。  <b>★</b>年2回の法人研修には、職員ほぼ全員参加しています。事業所内ミーティングは3役ミーティングを月2回実施して運営の健全化を図りました。  <b>【行事】</b>法人30周年記念行事（10月）利用者のニーズに応じて、行事等を計画します。  <b>★</b>11月と12月に利用者・職員が男女に分かれ、お食事処楽にて日本料理を堪能し参加者に喜んでいただきました。</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20名 希望：7名（内サテライト2）、輝き：7名（内サテライト1）、ヴィラ：6名（3名と2名の2ユニット+サテライト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せるような事業運営をします。          利用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と新たな共同生活住居の増設を検討します。          ★1名が4/2に共同生活援助利用を終了して一般のアパート一人暮らしを始め、自立生活援助サービス利用に移行しています。5/22から1名利用開始、6/19に1名利用終了（実家へ戻り）、11/15から1名利用開始しています。</p> <p>★【利用人数等】 ◆利用登録者 R5年4月19名→R6年3月末20名 ◆延べ利用人数 6,932人（前年度比+108人）          ◆1日平均利用人数18.9人（前年度比+0.2人）          ◆区分別 区分なし(1日平均2.0人) 区分1(1日平均0.9人) 区分2(1日平均10.4人) 区分3(1日平均4.6人) 区分4(1日平均1.0人)          区分5(1日平均0人) 区分6(1日平均0人) ◆平均支援区分 2.08（前年度比-0.04）</p> <p>★【職員配置(4月)】管理者1名、サービス管理責任者1名、世話人・生活支援員等6.0名。</p> <p>② 自立生活援助          グループホーム退所後、地域での一人暮らしに不安がある方に対して必要な援助を行いません。</p> <p>★【利用人数等】 ◆利用登録者 R5年4月0名→R6年3月末1名。          ★4/2にグループホームを退所した方が、4/3から自立生活援助サービスを利用しました。          ★【職員配置(4月)】地域生活支援員0.1名。</p>
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”のため、日々の支援が人権侵害や不要な制限に当たらないか常に点検を行います。          ★金銭管理の場面において、利用者と取り決めをした通り行なっているにもかかわらず、その時の状況によって不要な制限に当たると感じることがありました。</p> <p>② 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>③ 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証します。</p> <p>★ご自身の希望で共同生活援助の利用を終了して一般のアパートに移った方がいました。</p>
障害者への合理的配慮	<p>① 自らの進路の整理が難しかったり、自己決定の経験不足によって生活基盤が不安定になる恐れのある利用者に対して、自己選択や自己決定の準備段階から配慮をして生活基盤の安定を図ります。          ★自己決定の経験不足を補う支援が不足していました。</p> <p>② ト라우マ関連障害について学び、症状に配慮した支援をするようにします。          ★学習の機会を作れませんでした。</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。          ★毎日のミーティングや定例の職員会議以外にはあまり時間を割けませんでした。</p>
適切な労務管理	<p>① 支援や業務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>② 月単位の変形労働時間制が導入されていますので、月単位でのノー残業を目指します。          ★月単位での超過勤務はありませんでした。</p> <p>③ 年次有給休暇を計画的に年間5日以上取得できるように業務の調整を図ります。          ★すべての職員が年間5日以上年次有給休暇取得を達成しました。</p>

<p>人材育成</p>	<p>① 制度の長所と欠点の理解を進め、より良い福祉につながるよう実践の中で学習します。          ② 山崎荘と連携し、交換研修や合同研修会などを開催して、職員の成長に繋がられるようにします。          ★交換研修、合同研修ともに行なう事が出来ませんでした。          ③ 法人の学習会、グループホームの研修会、職員協議会等の自主学習会への参加を積極的に後押しします。          ★5月に自閉症スペクトラム障害支援者入門研修に1名参加。7月に弁護士を講師として招き、著作権についての勉強会を開催し、GH甲府職員6名が参加しました。          ④ 資格取得を積極的に推奨します。          ★4月に福祉有償運送運転者講習を2名が受講し、8月に強度行動障害支援者養成研修を1名が受講しました。</p>
<p>地域へ開かれた施設づくり</p>	<p>① 地域の活動への協力・参加については、感染症対策を講じながら積極的に企画・実行します。          ★地域の夏祭りにご招待いただき、利用者の方と職員が参加しました。          ② 各自が地域のルールを守ってごみ出し等、実践するように支援します。          ★ごみ出しの支援を続けている方が、自身のみでごみ出しをする事が増えました。          ③ 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。          ★利用はありませんでした。</p>
<p>リスクマネジメントの推進</p>	<p>① 利用者および関係者との連絡や情報収集を密に行い、不要なトラブルの防止や早めの対応ができるように努めます。          ★サービス管理責任者を中心に利用者、関係者との連絡、相談の頻度を増やす事が出来ました。          ② 年2回以上の避難訓練を実施します。          ★実施することが出来ませんでした。実施可能な方法等を引き続き検討します。          ③ 自転車利用者の保険への加入とヘルメットの着用を推奨します。          ★新たに着用者を増やすことはできませんでした。自転車利用の方全員のヘルメット着用を引き続き勧めていきます。          ④ 緊急時には、消防（火事・事故・救急）、警察への支援依頼を躊躇しないよう訓練します。          ★自主的に救急要請をした利用者の方が複数名、複数回ありました。          ⑤ 飲酒運転防止のための具体的な取組を実施します。          ★勤務前勤務後のアルコールチェックを引き続き行なっています。          ⑥ 感染症対策を講じた上で、感染症を持ち込まれることも前提にして多機能型簡易居室の計画的利用を行います。          ★複数名が新型コロナウイルス感染症の陽性になりました。また、感染を広げることが心配して体調不良時に自主的に多機能型簡易居室の利用をした利用者がありました。</p>
<p>事業運営</p>	<p>① 自己決定、自己選択を可能とする生活基盤、生活リズムの構築を利用者とともに考えていきます。          ★「利用者とともに」の部分が弱く、利用者任せになり過ぎてしまいがちでした。決定や選択の段階での関わりを増やせるように考えていきます。          ② 上記を意識した支援計画を利用者とともに作り実践します。          ★上記と同じく「利用者とともに」作るという視点が欠けていました。</p>
<p>年間計画</p>	<p>【研修】法人研修年2回（9月・2月）、事業所内研修会（ミーティング・職員会議等を活用して実施）、外部研修にも積極的に参加を促します。          ★勤務時間の調整を行ない、事業所単位で年2回の法人全体研修に参加、事業所内研修会を企画・開催しました。リモートでの外部研修にも1名参加しています。          【行事】法人30周年記念行事（10月）          ★準備の段階から、積極的に参加をしています。          利用者のニーズに応じて、行事等を計画します。風林火山（利用者有志の会）が計画するイベント等を支援します。          ★引き続き支援をしていますが、職員の会員が多くなり、活動の企画に利用者の方が消極的になってしまったという課題が出てきました。</p>

令和5年度 事業報告

事業所名	コビット
項目	基本的な取り組み等
事業	<p>障害者就業・生活支援センター事業</p> <p>★【利用人数等】 ◆利用登録者 R5年4月 621名 → R6年3月 631名 ◆新規求職者 56名 ◆延べ相談支援件数 4,357件</p> <p>◆対象企業等事業所数 119箇所</p> <p>★【職員配置(4月)】 主任就業支援担当者3名、就業支援担当者3名、生活支援担当者1.2名 合計5.2名</p>
人権の尊重	<p>① 法人理念の“「他の者との平等を基礎とした」諸権利の実現”を基に、利用者に対する権利擁護や人権について学び、職員の意識向上を図っていきます。</p> <p>★権利や人権を重んじ、選択的自己決定を促すように心掛け職務にあたりました。</p> <p>② 支援対象者の個別具体的な事例において検討が行えるように、支援対象者、その家族、他の支援機関や医療・教育機関、雇用主等の事業所、センターも含め法人内の他の職員との風通しの良いコミュニケーションを行うことを心がけます。</p> <p>★他機関との連携および協力体制を築くことで、行き違いやミスマッチを防ぐことが出来ました。(他機関との連絡調整およびケース会議件数1,179件)</p> <p>★身体的虐待、経済的虐待が疑われるケースがそれぞれ1件ありました。市障害福祉課に通報し、市障害福祉課と連携しながら支援を実施しました。</p> <p>③ 業務における支援のあたり前を見直し、話し合い、振り返る機会を設定します。</p> <p>★月1回センター会議を開催し、業務の進捗や個別ケースの報告を行いました。</p>
障害者への合理的配慮	<p>① 自己決定を尊重しつつ、極力支援対象者の不利益にならないよう選択、決定の流れを相談により配慮し行います。</p> <p>★支援のあり方を随時センター内で共有することで、支援の質の向上が図られ、支援対象者との信頼関係の構築にもつながりました。</p> <p>② 広域的な活動を通じて、不当な差別禁止、合理的配慮の提供、虐待防止について周知を促します。</p> <p>★担当圏域内外の関係機関と連携する中で、発信できることを見極め周知に努めました。</p>
適切な労務管理	<p>① 年間出勤計画を作成し、計画的に年5日以上の年次有給休暇取得しやすい環境を整えます。</p> <p>★有給休暇取得と業務分担に配慮し、負担軽減を図り全職員が5日以上の有給休暇を取得しました。</p> <p>② 職員が業務過多にならないように、日常的に業務の配分調整をします。</p> <p>★センター内で分け隔てなく相談し合える関係性が築けました。</p> <p>③ 始業終業を意識するようにし、過度な業務超過をしないよう配慮します。</p> <p>★支援の分業化や分担を行うことで、過度な業務超過を抑えられました。</p>
人材育成	<p>① 月1回のセンター会議において支援の手順や配慮事項等の過程を話し合います。</p> <p>★毎月の会議開催だけではなく随時、個別で検討すべき課題について話し合いを行いました。</p> <p>② 幅広い支援ニーズに対応するため、各種研修に参加するよう努めます。</p> <p>★オンライン等での参加に努めました。</p> <p>③ 法人の職員間で情報交換できるようにかわりを増やします。</p> <p>★管理者協会や職員協会、就労系事業の職員との交流が増えました。</p> <p>④ 厚生労働省が主催する会議、研修等へ参加し、センターの就労支援底上げに努めます。</p> <p>★障害者就業・生活支援センター南関東ブロック経験交流会議及び就業支援担当者研修にオンライン等で参加しました。</p>
地域へ開かれた施設づくり	<p>① 他の支援機関や医療・教育機関、雇用主等の事業所との連携を重んじることで地域に開かれたセンターであることを周知をします。</p> <p>★関係機関より新規利用者の紹介及び相談等の件数に偏りがなく、幅広く連携体制がとられています。</p> <p>② 事務所近隣住民との良好な関係維持のために、あいさつを励行します。</p> <p>★近隣とのトラブルもなく、良好な関係が築けています。</p>

<p>リスクマネジメントの推進</p>	<p>① 日々の情報交換を通じて職員 の 精神面の保護と支援対象者等とのトラブル防止に努めます。  ★センター内で随時話し合いを行い、一年を通じて安定したセンター運営が出来ました。  ② 情報管理および個人情報の取り扱いについてセンターにおいて研修を行います。  ★鍵および夜間警備システムの施錠の徹底、口頭での注意喚起を行いました。  ③ 広域的な業務であるため、感染源とならぬように感染症防止に努め、除菌及び消毒を励行します。  ★年間を通じて感染防止に努め、感染源とならず運営出来ました。  ④ 飲酒運転防止のための具体的な取組を実施します。  ★職員間で声を掛け合い、飲酒運転並びにその他の交通災害防止を徹底しました。  ⑤ 年2回以上の避難訓練を実施します。  ★避難経路および避難場所の確認を行いました。</p>
<p>事業運営</p>	<p>① 障害者、その家族、他の支援機関や医療・教育機関等からの相談や支援依頼等に応じ、就業及びこれに伴う日常生活上の問題について必要とされる相談支援を行います。  ★・登録者数 631名（前年度比+10） ・年間延べ相談件数4,357件（前年度比-356） ・他機関との連絡調整及びケース会議件数1,179件（前年度比+40） ・職場実習等25件（前年度比-8） ・就職者数56件（前年度比-7） ・A型就労者数8件（前年度比+3） ・職場定着支援件数437件（前年度比+4） ・1年経過後の職場定着率90.5%（前年度比+3.7%）  ② センターの特性上、中立公平性を保持しつつ、法人との連携を深めるよう努めます。  ★管理者協議会及び職員協議会に定期的に参加しました。また、就労系事業所（A型、B型、就労移行支援、就労定着支援）利用者、グループホーム利用者への支援でも当該事業所職員と連携・協働を継続しました  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います。  ★R5年度に相談及び支援を行った企業等事業所数は119社（前年度比-11）、企業等事業所に対する相談支援件数は1,073件（前年度比-63）でした。  ④ 幅広いニーズの拾い上げと支援を行います。  ★新規登録者数は56名（前年度比+2）、利用経路内訳はハローワーク10名、職業センター3名、学校12名、福祉4名、行政10名、直接利用5名、医療等その他12名でした。</p>
<p>年間計画</p>	<p>【研修】法人研修年2回（9月・2月） 事業所内研修（随時 職員会議等の場で実施） その他外部研修会への積極参加を促す。  【行事】  ★ 法人30周年記念事業へ参加しました。（10月）  ★ 地域の就労支援力の底上げのための峡東圏域就労支援ネットワーク会議を主催実施しました。（年4回）  ★ 職場定着促進のための在職者交流会及びピアサポート活動を実施しました。（年3回）</p>

事業所名	相談支援事業所ぶどうの里
項 目	基本的な取り組み等
事 業	<p>① 特定相談支援事業  <b>★【利用人数等】</b> ◆利用登録者 R5年4月 83名 → R6年3月 88名 (前年度比+5)  ◆サービス等利用計画・継続サービス等利用計画作成 年間延べ159件 (前年度比+22) 月平均13.2件 (前年度比+1.8)  <b>★【職員配置①②③計(4月)】</b> 管理者 1名 (兼務)、相談支援専門員 3名 (7月から1名増員)</p> <p>② 障害児相談支援事業  <b>★【利用人数等】</b> ◆利用登録者 R5年4月 35名 → R6年3月 28名 (前年度比-7)  ◆サービス等利用計画・継続サービス等利用計画作成 年間延べ47件 (前年度比-3) 月平均3.9件 (前年度比-0.2)</p> <p>③ 笛吹市委託相談事業  <b>★【利用人数等】</b> ◆利用登録者 R5年4月 38名 → R6年3月 39名 (前年度比+1)  ◆延べ利用人数 801名 (前年度比+264) 月平均 66.7名 (前年度比+22)</p> <p>④ 甲州市障害者地域活動支援センターⅡ型 (7月から委託)  <b>★【利用人数等】</b> ◆利用登録者 R6年3月 37名  ◆延べ利用人数 6,022名 (月平均 669.1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を意識した相談支援を行っていきます。  <b>★</b>相談支援事業計画に基づいた事業運営の実施、法人理念・職員倫理基準に則した業務に努め、利用者の人権尊重を基盤とした相談支援を行いました。</p> <p>② 利用者の権利擁護の観点から、虐待や差別等が疑われる場合には行政や関係機関と連携して、迅速かつ適切な対応を行います。  <b>★</b>成人で虐待が疑われるケースが1件ありました。行政へ通報し、行政・医療・福祉と連携して密に関係者会議を開催しながら相談支援を実施しました。</p> <p>③ 虐待防止委員会の取り組み、年1回以上の虐待防止や権利擁護に関する研修に参加し、意識や知識の向上に努めていきます。  <b>★</b>虐待防止委員会の実施や笛吹市自立支援協議会相談支援部会における虐待・権利擁護に関する研修へ職員全員参加し、知識・理解を深めることができました。</p>
障害者への合理的配慮	<p>① アセスメントやモニタリングを通じた合理的配慮についての検討と現場への働きかけを行っていきます。  <b>★</b>サービス担当者会議、関係機関との会議など支援関係者からの様々な意見や見立てなどを求め、合理的配慮についての検討や支援現場への働きかけを行っています。</p> <p>② 利用者の意思を最大限尊重し、ライフステージまたはライフコースに合わせた本人中心の相談支援を行っています。  <b>★</b>先入観に捉われず個別化の原則に基づき、利用者のライフステージ及びライフコースを意識した相談支援を心がけました。</p> <p>③ 利用者への合理的配慮に基づく、意思決定支援を意識した相談支援を行っていきます。  <b>★</b>事業所内での会議や事例検討等で利用者への合理的配慮の検討の他、相談支援専門員の基本姿勢・役割を意識し、意思決定支援に基づいた相談支援を行いました。</p>
適 切 な 労 務 管 理	<p>① 事業所ミーティング会議を毎週、相談支援部ミーティング会議を毎月開催し、業務状況の確認・共有、担当ケースの情報共有や助言、意見交換、困難ケース等の事例検討を行い、フォローアップ体制を作り、安全あんしん委員の積極的な取り組みによる職員のメンタル面のストレス軽減やバーンアウトの防止に努めます。  <b>★</b>朝礼ミーティングを取り入れ、毎日業務予定・支援対応の確認を行いました。また、相談支援部ミーティング会議を月1回開催し、各業務状況の確認や事業状況の共有を図りました。職員間で助言・意見交換を行い、相談業務の実践に活かすことができている。さらには安全あんしん委員会を通じ、「メンタルヘルス対策」を議題に協議し、職員のメンタルヘルスに関する学びや理解を深めることができました。</p> <p>② 就業規則に即した業務の効率化や適正化を図るため、訪問、連絡、会議等の業務管理の徹底、事務作業の簡略化を図っていきます。  <b>★</b>職員間で訪問や会議の予定を共有し、計画書などの書類は職員の予定に合わせてまとめて市に提出するように対応を行うなど、業務の効率化を図りました。</p> <p>③ 年次有給休暇を計画的に年間5日以上取得できるように業務の調整を図ります。  <b>★</b>業務の調整、連携を図り年次有給休暇の取得を推進し、職員全員が年間5日以上取得できています。</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ります。  <b>★</b>新たに職員2名の採用があり、ミーティング会議や個別に、法人理念、職員倫理基準の確認をしました。</p> <p>② 地域自立支援協議会相談支援部会等の専門部会、外部研修への積極的な参加、事業所内でのSV、OJTの取り組みを行い、相談支援専門員の資質向上に努めます。  <b>★</b>外部研修や法人内研修への参加の他、笛吹市相談支援部会、甲州市相談支援事業所実務担当者会議、サポートセンターハロハロ事業所で事例検討を行ってきました。また、新しい職員に対してOJTを行い、相談支援専門員の資質向上に努めました。</p> <p>③ 資格取得を積極的に推奨します。  <b>★</b>今年度は資格取得はありませんでしたが、引き続き資格取得を推奨してきました。</p>

<p>地域へ開かれた施設づくり</p>	<p>① 障害者差別地域相談を通じて、関係機関や当事者との協働による差別解消へ向けた社会の取り組みを行っていきます。  ★今年度も職員1名が障害者差別地域相談員として活動を実施しました。差別地域相談員研修での研修内容、県内の差別事例やネットワーク通信の共有を行い、啓発活動など差別解消に向けた取り組みを行いました。</p> <p>② 基幹相談や療育コーディネーター等の関係機関との連携によるアウトリーチの実施、多職種連携のチーム支援による地域社会に開かれた事業所を目指します。  ★笛吹市委託相談として基幹相談支援センター等の行政機関と連携したアウトリーチ支援を実施し、基本相談から計画相談を行いました。児童においては、療育コーディネーターと情報を共有したりと包括的に相談支援を行いました。</p> <p>③ 笛吹センターとして自治会への協力や連携など積極的に近隣地域と交流を深めていき地域福祉の推進を図っていきます。  ★笛吹センターがある地域の組長が交代になり、新組長へご挨拶に伺いました。改めて、笛吹センターでの活動や取り組みをお話させて頂き、ご理解の上継続的に地域交流を深めていき地域福祉の推進を図っていくことを再確認できました。</p>
<p>リスクマネジメントの推進</p>	<p>① 記録、計画、個人情報等は定期的に見直しを行い、不備がないよう適切な管理をします。  ★利用者ファイルの整理を重点的に取り組みました。書類の見直し、整理を行い、改善を図りました。</p> <p>② 苦情、クレームへの組織としての迅速かつ適切な対応を行います。  ★1件苦情を受け、対応を行いました。概要：利用者より山梨県福祉サービス運営適正化委員会へ計画相談員の対応について（モニタリングが実施されていないなど）苦情申し立てがあり、山梨県福祉サービス運営適正化委員会から苦情内容の事実確認のため当該職員と法人へ聞き取りがありました。対応：これまでのモニタリング実施経過や法人としての対応を山梨県福祉サービス運営適正化委員会へ報告し、利用者対応を委員会に委ねました。委員会からの報告では苦情申し立てた利用者との連絡が途絶え委員会の対応は終了となりました。事業所として、基幹相談支援センターと対応を協議して他事業所の計画相談に移行することで解決を図りました。  ★職員間の人間関係トラブルがあり法人が介入し話し合いの機会を持ち解決を図りました。</p> <p>③ 飲酒運転防止のための具体的な取組を実施します。  ★出退勤時にアルコール検知器を使用し、飲酒運転防止のための取り組みを実施しています。</p> <p>④ 年2回以上の避難訓練を実施します。  ★9月・11月に避難訓練・防災訓練を行いました。また、安全あんしん委員会で、LPガス発電機の使用訓練を行いました。</p> <p>⑤ 笛吹センター内の各事業及び管理者と連携し、業務の共有化や施設管理の徹底などセンター全体でリスクマネジメントに取り組んでいきます。  ★笛吹センターとして、7月に笛吹消防本部にて救命講習に参加しました。年末には、大掃除を行い施設整備・管理に努めました。</p>
<p>事業運営</p>	<p>【相談支援部の運営】  職員の資質向上に合わせてマンパワーの整備・増強に取り組みます。  ★7月から相談支援専門員を1名増員し、3名体制で計画相談を実施することができました。また、笛吹市支援区分認定調査員としても従事し、円滑な業務を実施することができました。また、7月より甲州市から委託を受け、地域活動支援センターⅡ型（あんしんセンター）を開設し、活動を行ってきました。適正な事業運営が行えるよう、適宜、職員を派遣するなどして職員のフォローアップを図りました。</p> <p>【法人外組織の業務】</p> <p>① 笛吹市地域自立支援協議会（事務局・計画相談連絡会会長）  ★本会議 4回 委託相談連絡会 4回 計画相談連絡会 1回 相談支援部会 4回 当事者・家族部会 1回</p> <p>② 笛吹市障害支援区分認定調査（障害支援区分認定調査員）  ★延べ人数 25名（前年度比+5） 月平均2.1名 支援区分認定調査研修 1回</p> <p>③ 笛吹市発達障害者支援関係機関連絡会議（運営委員）  ★運営会議・研修会 6回</p> <p>④ 笛吹市障害者基本計画策定審議委員会（委員）  ★実施なし</p> <p>⑤ 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 4回</p> <p>⑥ 峡東圏域地域生活支援拠点の相談支援（専門的人材の養成及び確保事業運営会議委員）  ★定例会議 1回 専門的人材の養成及び確保事業運営会議 1回</p> <p>⑦ その他  ★甲州市相談支援事業所実務担当者会議6回 基幹相談支援・委託相談支援ネットワーク会議2回 中央市・昭和町計画相談事業所連絡会3回 峡東圏域医療的ケア児コーディネーター関係機関会議1回 令和5年度相談支援従事者初任者研修演習講師 令和5年度専門別研修（就労支援）講師・演習講師</p>

<p>年 間 計 画</p>	<p>【研修】法人内研修年2回（9月・2月） 事業所内研修会、外部研修会へも積極的な参加を促します。</p> <p>★法人内部・外部研修へ積極的に参加しました。</p> <p>職員協議会主催の法人研修（9/23） 管理者協議会主催の法人研修（2/23） ファシリテーション研修（5/31） 第1回療育支援事業研修会（医療的ケア児・6/23） 第6回療育支援事業研修会（ゲーム依存・12/20） 第7回療育支援事業研修会（愛着障害・1/22） 基幹相談支援センター強化研修（8/2・9/1） 甲州市重層的支援体制整備事業講習会（2/26） 笛吹市成年後見制度研修（3/5） サポートセンターハロハロGSV（6/15・1/16）</p> <p>【行事】</p> <p>① 法人30周年記念事業への参加（10月）</p> <p>★10月14日に山梨県立図書館にて、ぶどうの里30周年記念式典へ参加しました。</p> <p>② 笛吹センター放課後等デイサービス事業所の行事に協力します。</p> <p>★放課後デイサービスみなてらすの支援フォローや外出活動・行事へ参加するなど支援の協力を行いました。</p>
----------------	--

令和5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	<p>障害児（者）地域療育等支援事業</p> <p>★【相談人数等】 ◆相談登録者 R5年4月63名 → R6年3月63名</p> <p>★【職員配置(4月)】 地域療育等コーディネーター1名</p>
人権の尊重	<p>① 法人理念の“「他の者との平等を基礎」とした諸権利の実現”を基に、利用者に対する権利擁護や人権について学び、職員の意識向上を図っていきます。</p> <p>★外部研修である権利擁護研修に参加し、相談者はじめ誰もが当たり前持っている権利が侵害されないよう守っていきたくて思いました。</p> <p>② 虐待防止や身体的拘束・行動制限等に関する会議や研修に参加し、権利擁護や人権に対する意識の向上を図っていきます。</p> <p>★笛吹市の研修で虐待防止や身体拘束・行動制限等に関する研修に参加しグループワークを行いました。</p> <p>③ 利用者や保護者等からの声に耳を傾け、人権意識や支援の質を高めていきます。</p> <p>★発達特性のある子どもたちの様々な可能性を感じながら適切な療育への繋ぎ、また保護者の言葉に耳と心を傾けることに意識をしながら関わりました。</p>
障害者への合理的配慮	<p>① 「障害者差別解消法」を学び、その意図を十分に理解し支援に生かしていきます。</p> <p>★外部研修会や会議等への参加と共に自身でも学ぶ機会を持ちました。</p> <p>② 一人一人に合わせた支援を行っていくとともに意思決定が可能となるように配慮していきます。</p> <p>★本人・保護者と学校等の関係機関と対話を通して連携し一人一人に合わせた配慮を考えながら業務にあたりました。情報共有や連携を丁寧に行いました。</p> <p>③ 施設整備や備品の見直しを行い、利用者が活動しやすい環境作りを行っていきます。</p> <p>★施設整備に関しては常に気をつけることを心がけ、療育相談の環境作りの見直しが出来ました。</p>
適切な労務管理	<p>① 「働き方改革関連法」に基づき就業規則に即した業務の効率化及び適正化を進めていながら働きやすい環境作りを実施します。</p> <p>★退勤時間を守りましたが、時には時間外に開催する研修会や支援会議、県の会議等もあるので時間調整を行い適切な労働時間としました。</p> <p>② 計画的な業務遂行と外部研修に参加しやすい勤務体制にしています。</p> <p>★外部研修への参加を行い、それに伴い勤務体制の調整をしました。</p> <p>③ 「気づき」や意見等、オープンに遠慮なく発言でき、活動しやすい職場作りをしています。</p> <p>★職場に関する課題については、発言というよりは皆で話し合うことを大切にしながら職場づくりを行えたらと思いました。</p> <p>④ 年次有給休暇を計画的に年間5日以上取得できるように業務の調整を図ります。</p> <p>★計画的に有給休暇の調整が出来ました。</p>
人材育成	<p>① 法令遵守（コンプライアンス）の意識を高めていきます。</p> <p>★法令違反をせず、公正・公平に業務を遂行出来ました。</p> <p>② 事業所内部研修の充実や外部研修に積極的に参加します。</p> <p>★事業所内研修にも全回参加し、外部の研修会にも積極的に参加しました。今年は対面の研修会も増えてきました。</p> <p>③ 笛吹センター内の他事業と連携し、職員交流を通して質的向上を図っていきます。</p> <p>★計画相談と連携しケースを共有しました（3ケース）。放課後等デイサービスみなたらすと連携し情報交換を行いました。</p>

<p>地域へ開かれた施設づくり</p>	<p>① 地域の行事やイベント、バザー等に積極的に参加していきます。(コロナ感染の状況を見ながら)  <b>★</b> 峡東圏域の児童事業所で行う野外療育のイベントに参加しました。  <b>★</b> 市役所福祉課や各社会福祉協議会、圏域事業所連絡会への参加等、多様な団体と連携していきます。  ② 笛吹市の自立支援協議会(当事者家族部会・相談支援部会・児童部会委員)、峡東圏域発達障がい支援検討会議(峡東保健事務所)、峡東圏域障害者サービス事業所連絡会(児童支援部門・生活介護支援部門・地域生活支援部門)の事務局、峡東圏域医療的ケア児支援会議事務局、峡東生活支援拠点人材育成(新人職員研修の事務局) 笛吹市発達支援関係機関連絡会議、笛吹市子ども子育て会議、山梨県医療的ケア児等支援検討会議(保育・教育部会)、峡東地区福祉有償運送運営会議に参加しました。  <b>★</b> 笛吹市社会福祉協議会と協働で音楽療法を開催しました。  ③ 委託相談や計画相談担当者との連携による地域社会へのアウトリーチの実施や相談担当者との自宅訪問。  <b>★</b> 法人の計画相談との自宅訪問はありませんでしたが、計画相談からの依頼で公認心理師に繋ぐことが出来ました。  ④ 地域の社会資源となる事業にしていきます。  <b>★</b> 笛吹市障がい基幹相談支援センター、他法人の計画相談員、放課後等デイサービス、保育園と連携することが出来、地域療育事業が周知され、特に保育所から当事業の療育相談(いちごクラブ・のぞみクラブ)を紹介して頂けるようになりました。  ⑤ 笛吹センター内の他の事業所職員との協働を通して、地域に開かれた事業所を目指していきます。  <b>★</b> 計画相談や放課後等デイサービス、就労移行の職員と協働、連携することが出来ました。</p>
<p>リスクマネジメントの推進</p>	<p>① 定期的に業務内容を振り返り改善していきます。  <b>★</b> 年に4回(3ヶ月に1度)県に実績報告書を提出するタイミングで振り返りを行っています。また相談・療育のミーティングでも振り返りを行っています。  ② 法人と連携しながら、虐待防止や苦情解決体制を整えていきます。  <b>★</b> 今年も具体的な事例はありませんでした。  ③ 防災・防犯マニュアルを見直し、地域の事情に即した体制作りや対策を講じていきます。  <b>★</b> 今年は笛吹消防署で、笛吹センターの相談・療育・放デイ一緒にAEDを使って心肺蘇生法を学びました。  ④ 利用者の健康管理や新型コロナウイルス感染症対策をさらに強化して行っていきます。  さまざまな感染防止のため消毒やマスク等引き続き感染防止に務めました。  ⑤ 飲酒運転防止のための具体的な取組を実施します。  <b>★</b> 朝と帰宅時にアルコールチェッカーを使用し飲酒運転防止に務めました。  ⑥ 年2回以上の避難訓練を実施します。  <b>★</b> 実施出来ませんでした。</p>
<p>事業運営</p>	<p>① 随時支援内容の検討や見直しを行いながら、療育活動や支援体制を確立します。  <b>★</b> 支援内容を記録する際にもう一度療育内容や支援体制について見直しました。  ② 療育活動に必要な教材・機材及び備品等を検討し揃えていきます。  <b>★</b> 備品等に関しては随時検討し揃えました。  ③ 法人内・外の放課後等デイサービス事業所との連携・交流を図り、協働していきます。  <b>★</b> 法人内の放課後等デイサービスの職員や子どもたちと交流することで、その子の課題を実際に感じる事が出来ました。また法人外の放課後等デイサービスとは新人職員研修会のGWや見学を通して連携を広げることが出来ました。  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体制作りをしていきます。  <b>★</b> 今年は支援学校での会議参加はありませんでしたが、地域の小学校、中学校の参加がありました。  ⑤ 基幹相談支援機関や相談支援事業所と連携・情報共有し、利用者個々のニーズに合わせた支援を行っています。  <b>★</b> 基幹相談支援機関や相談事業所と連携し療育相談や放デイに繋げることが出来ました。</p>

<p>運営事業・参画事業の計画</p>	<p><b>【事業】</b></p> <p>① 在宅支援訪問療育指導事業 在宅の障害児（者）の地域での生活を支援するため、近隣の施設や家庭を医師、理学療法士、心理職の専門家と地域療育コーディネーターが訪問し助言・指導を行います。感染対策を十分にいき行い開催します。</p> <p>★いちごクラブ（言葉の療育相談）53件・のぞみクラブ（作業療法の療育相談） 49件</p> <p>② 施設支援一般指導事業 医師、心理士、作業療法士（OT）、言語聴覚士（ST）などの専門家と療育コーディネーターが保育所等を訪問し療育に関する相談を受け職員や保護者に助言・指導を行います。感染状況を見ながらだが、小人数の場合は感染対策を十分にいき行い対面形式で研修会を開催します。</p> <p>★八代花鳥保育所2回・石和第一保育所2回・児童発達放課後等デイサービスおとのは・ハイジ託児所・石和第二保育所2回・木の花保育所・笛吹市保育課・放デイKキッズ・地域療育関係者研修会・かすがい児童クラブ・石和学童</p> <p>③ 在宅支援外来療育等指導事業 在宅の障害児（者）・保護者及び外来児（者）に対して各種の相談・研修・集団活動を行います。 ・うさぎクラブ（リトミック指導員によるリトミック） コロナ感染の状況を見ながら開催する予定です。</p> <p>★今年度は開催出来ず、来年度の開催の検討が必要と考えています。</p> <p>④ 療育関係者研修会 ★保育所（園）・幼稚園・支援学校・小中学校・障害児（者）施設・市町村等で障害児等に関わっている職員を対象に地域における療育技術の向上と普及を図るため、障害特性の理解や療育に関する研修会を地域療育等支援事業8施設共催で開催。オンラインと対面で開催しました。</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。</p> <p>★令和5年12月9日「ディスレクシア（学習障害）の理解と支援」（講師：NPO法人EDGE会長 藤堂栄子氏）</p> <p>⑥ 峡東圏域連絡会事務局（GH・児童・生活介護部門）…連絡会への参加のお知らせ・会議録の作成。</p> <p>★今年是对面のみで開催しました。</p> <p>⑦ 笛吹市自立支援協議会の本会参加と当事者家族部会・相談支援部会・児童部会（ワーキンググループメンバーとしての検討）・発達支援会議への参加</p> <p>★当事者家族部会11月16日は市長との座談会に参加は出来なかった。児童部会でワーキンググループとして取り組みで児童発達支援センター設置のアンケートを行ったが、令和8年度4月に児童発達支援センターの設置が決定しました。</p> <p>⑧ 峡東保健福祉事務所開催の会議への参加</p> <p>★オンラインで参加しました。</p> <p>⑨ 小学校・中学校での関係者会議に参加</p> <p>★対面で関係者会議を開催しました（石和中・一宮中・浅川中・トライ式高等学院通信制）</p> <p>⑩ 保護者と放課後等デイサービスや児童発達施設への見学</p> <p>★ひまわり・おとのは・ハロハロキッズ・キッズ万力・ミラフレンズ・みなてらす</p> <p>⑪ 峡東圏域地域生活支援事業 専門的人材の養成及び確保事業（新入期・中堅期・リーダー期）運営会議への参加</p> <p>★峡東圏域地域生活支援事業の専門的人材の新入期として峡東圏域の放課後等デイサービスや児童発達事業所の新人職員を対象に年に4回開催しました。すべて対面で行いGWで各放デイの横の繋がり形成に意識しました。</p> <p>⑫ 峡東圏域医療的ケア児支援協議会の事務局…会議開催の連絡調整・会議録の作成・行政と病院に配布して頂けるリーフ作り・当事者の保護者へのアンケートの実施等</p> <p>★コア会議2回や専門職を集めての本会議を2回開催しました。初めてTSM（トータルサポートマネージャー）と医療的ケア児等支援コーディネーターで意見交換会を開催しました。</p>
<p>行事計画</p>	<p><b>【研修】</b> 法人研修 年2回（9月・2月）、相談支援部内研修（随時）、その他外部機関研修会に積極的に参加。</p> <p><b>【行事】</b> 法人30周年記念行事（10月） その他地域イベント、笛吹センター内放デイの行事の参加・協力をする。</p>