

令和6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。<br/>       ★新入職員オリエンテーションでは必ず法人理念とその策定理由について説明を実施しました。</p> <p>② 利用者中心の事業運営を心がけます。<br/>       ★授産部とグループホームでは利用者自治会（ハッピーハウス）と家族会とが実施したご家族と利用者さんへのアンケートに協力しました。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。<br/>       ★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、利用者さんのサービス利用は利用者さん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。<br/>       ★上記の委員会を開催し、利用者さんと職員の人権を尊重することが出来ているか、日々の業務を振り返る契機としました。</p> <p>★虐待が疑われる事案が法人内で2件、ご家庭で1件発生し、内2件は援護市に通報を行い、援護市、計画相談支援担当者等の法人外部機関とも連携して適切に対応を進めました。他の1件は年度末に他法人より援護市に通報がありました（令和7年4月に市から聴取を受け虐待は認定されず指導も無しでした）。</p> <p>★虐待案件へのより適切な対応を図るために虐待防止委員会や理事会で審議し、「虐待防止防止のための指針細則」を新たに定めました。</p>  |
| 障害者への合理的配慮 | <p>① 利用者や家族からの意見を聞く機会である法人運営協議会、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。<br/>       ★法人運営協議会はアンケート配布時期が遅くなってしまい年度内に実施することが出来ませんでした。その他の活動や委員会は実施し、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> <p>② 法人の苦情対応規則に基づき、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、法人の合理的配慮について点検と向上を図ります。<br/>       ★利用者さんやご家族等から職員についての苦情があったのは、勝沼授産園、石和授産園、みなでらすでした。それぞれ事業所の管理者、サービス管理責任者と法人が連携して組織的に対応し事実関係の調査、職員への注意指導、説明や謝罪等を実施して改善に努めました。</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。<br/>       ★試行的にリフレッシュ休暇・健康診断休暇（どちらも特別有給休暇）を運用し労働環境の改善を図りました。</p> <p>★県から支給された物価高騰支援金、処遇改善手当を適切に給与として支給しました。</p> <p>② 年次有給休暇年間5日以上取得の達成を継続します。<br/>       ★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>③ 子育て、介護、治療と仕事の両立が可能になりやすい職場環境の整備に努めます。<br/>       ★出産休暇、育児休業、介護休業、傷病休暇等を適切に取得できるよう配慮し、子育て、介護、治療と仕事の両立を図れるように努めました。</p> <p>④ 安全あんしん委員会活動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。<br/>       ★「心の健康相談」の年間利用件数は13件（前年度比+5件）でした。</p> <p>⑤ 法人の「ハラスメント防止規定」に基づき、相談窓口の利用促進、組織的な対応力や防止する力の維持と向上を図り、職場環境の安全配慮義務を守るように努めます。<br/>       ★職員からパワーハラスメントの訴えが法人にあり、中立公正な判断を行うために法人外部の第三者委員による調査を依頼しました。調査の結果ハラスメントの認定には至りませんでしたが改善を求められました。ハラスメントに対して、より適切な対応を図るために理事会で審議し、「ハラスメント防止規定」を改正しました。</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。<br/>       ★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、研修情報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>★法人全体研修会は2回実施しました。</p> <p>★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（基礎、実践、フォローアップ、指導者）研修、災害対応研修、働きやすい職場づくり研修、権利擁護・虐待防止研修、救急法基礎講習、放課後等デイサービス事業対象の県東圏域新人研修、福祉有償運送運転者講習、高次脳機能障害支援者養成研修、サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者養成研修、相談支援従事者現任研修、家族支援研修、相談支援ネットワークやまなしアセスメント研修、療育支援事業研修会等々でした。</p> <p>★研修情報は断続的に法人内で共有するように努めました。</p> <p>★機関紙は毎月発行し法人外のみでなく全職員にも配布しました。</p> <p>③ 研修費補助制度の積極的活用を図ります。</p> <p>★運転免許取得に対して活用しました。</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、地域との交流を促進する法人イベント、各事業所単位の地域イベントを実施します。<br/>       ★法人規模での地域との交流イベントは実施できませんでした。各事業所単位では地域の交流イベントへの参加や、利用者家族も参加するイベントを実施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、各社会福祉協議会、N G O、N P O等の多様な団体との連携協働を行います。<br/>       ★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、県東地区農福連携推進協議会、やまなしライフサポートやフードバンク山梨等の各N P O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。</p> <p>③ 法人機関紙、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。<br/>       ★法人機関紙は毎月約600部を発行しました。ホームページでは求人情報、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。<br/>       ★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で共有しリスクの軽減、事故再発防止を図りました。</p> <p>★車両の事故が7件（内1件は100%被害の人身事故）発生しその都度、事故報告書の活用などで検証や指導注意を実施しました。うち2件についてはそれぞれ安全運転委員会を開催し検証や再発防止策を審議し事故防止に努めました。</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。<br/>       ★利用者やご家族等からの苦情は「障害者への合理的配慮」の欄に記入した3つの事業所であり、組織的な対応を心掛けました。</p> <p>③ 利用者、職員の健康診断について利用支援や実施の促進と維持を図り、健康管理支援を実施します。<br/>       ★生活介護3園の利用者さんのうち希望があった方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>★塩山授産園とあんしんセンターでは2週間に1回看護師さんによる健康相談会を実施しました。</p> <p>④ 令和6年2月に就業規則に取り入れた新型コロナ感染症やインフルエンザに関わる特別有給休暇の取得促進を継続することで感染拡大リスクの軽減に努めます。<br/>       ★感染症に関する特別有給休暇の取得を推奨し、安心して休んでもらうことで感染拡大リスクの軽減を図りました。</p> <p>⑤ 感染症や自然災害に対して事業継続計画（B C P）に基づいた体制作りや対策を講じています。<br/>       ★感染症対策委員会規定、防災対策委員会規定を策定し、それぞれの委員会を開催し事業継続計画（B C P）に基づいた体制作りに努めました。</p> <p>★赤い羽根共同募金会の助成をいただき石和授産園にL Pガス発電機を購入、設置して災害時の電源喪失に備える体制づくりを実施しました。</p> <p>★冬に季節性インフルエンザが猛威を振るい、法人の感染症対応ルールを一部改正して感染防止に努めました。</p> <p>⑥ 飲酒運転防止のための具体的な取組を実施します。<br/>       ★各事業所でアルコール検知器を毎日使用して飲酒運転防止に取り組みました。</p> |

|             |   |
|-------------|---|
| <p>事業運営</p> | <p>①利用者のご家族の高齢化等に対応できる短期入所の受け入れ体制作りの継続、発展を図り、強度行動障害のある利用者が安心して利用できる居住支援体制の構築を目指します。そのためにご家族や利用者の意見をお聞きながら、グループホームと授産部、また、他の法人事業所との調整、連携、協働体制の構築に努めます。<br/> ★強度行動障害のある利用者の短期入所利用が継続されました。山崎荘の職員会議に授産部のサービス管理責任者を招いて利用者さんの情報共有や支援技術の共有を図るなどの取り組みが行われ、受け入れる側の職員の支援の向上に努めました。<br/> ★職員体制の人員不足により、利用をお断りすることもあり課題が残りました。</p> <p>②令和5年7月に事業受託がスタートした甲州市地域活動支援センター（甲州市福祉あんしん相談センター）の運営面の安定と発展を図ります。<br/> ★職員体制の充実や塩山授産園との連携が進み、活動内容が充実したことで運営面の安定と発展に努めることが出来ました。</p> <p>③山梨授産園の移転計画を推進し、令和6年度末の建設着工を目指します。<br/> ★毎月複数回にわたり山梨授産園移転建設委員会を開催し、最終的に理事会で審議を行い年度末に建設業者の選定を実施しました。</p> <p>④法人の「感染症対策指針」に基づき、感染症に関わる対策委員会と研修会を事業所ごとに年2回以上、法人で年2回以上実施します。また対応の訓練（机上訓練を含む）を事業所ごとに年2回以上実施します。<br/> ★安全あんしん委員会活動の中で法人としても事業所としても対策委員会と研修会を年2回以上実施することが出来ました。対応の訓練については実施出来た事業所とそうでない事業所がありました。</p> <p>⑤法人の「虐待防止のための指針」「身体拘束等の適正化のための指針」に基づき、虐待防止と身体拘束適正化に関わる委員会と研修会を法人で年1回以上開催します。<br/> ★虐待防止委員会は2回、身体拘束適正化委員会は1回実施しました。法人での研修会はそれぞれ2回開催することが出来ました。</p> <p>⑥法人の事業継続計画（B C P）に基づき、自然災害対策に関して、研修と訓練（机上訓練を含む）を事業所ごとに年1回以上実施します。<br/> ★すべての事業所で安全あんしん委員会の中で実施することが出来ました。</p> <p>⑦令和6年4月から実施される報酬改定への対応努力を継続し、健全で安定的な法人経営を図ります。<br/> ★大幅な改定があったため年度初めは対応に忙殺されましたが、各事業所と法人で協力体制を組み対応を図ったことで改定に沿った請求体制を整えることが出来ました。</p> <p><b>【その他】</b><br/> ★岐東地区農福連携推進協議会への参画をもとに、法人内農福連携推進会議を開催し甲州市の農福連携補助金の申請等活動を開始しました。<br/> ★就労移行支援事業の利用者減が続き、10月末をもって事業を休止しました。<br/> ★山崎荘の運営効率化を図るために小林荘を8月末をもって廃止しました。また、山梨県省エネ・再エネ設備導入加速化事業費補助金を活用して冷蔵庫を購入し、省エネルギー対策を実施しました。<br/> ★石和分場とろっとの建物改修計画を立て利用者さんや職員が安心して活動できる施設環境作りに取り掛かりました。<br/> ★塩山授産園の老朽化したエアコンを3台購入、交換し、雨が降るとぬかるみが出来る駐車場に砂利を敷きました。<br/> ★法人内の老朽化した車両の交換を進めるために5台の車両を購入しました。内1台は（公財）日本財團の助成をいただきました。<br/> ★法人内のP Cのサポート期限が迫り、43台を新規購入し業務の効率化を図りました。</p> |
| <p>年間計画</p> | <p><b>【法人の主な年間行事】</b></p> <p>☆6月：理事会（令和5年度決算・事業報告）、定時評議員会 ☆7月：法人連絡会、虐待防止委員会 ☆8月：身体拘束適正化に関わる委員会<br/> ☆9月：法人全体研修会（虐待防止と身体拘束適正化に関わる研修会を含む） ☆10月：第1回法人・安全あんしん委員会（感染症対策委員会と感染症対策研修会を含む） ☆11月：法人運営協議会 ☆1月11日：ぶどうの里新年会 ☆2月：法人全体研修会（虐待防止と身体拘束適正化に関わる研修会を含む）、第2回法人・安全あんしん委員会（感染症対策委員会と感染症対策研修会を含む） ☆3月：理事会（令和7年度当初予算・事業計画）</p> <p>★理事会は6月、9月、11月、3月（2回）に、定時評議員会は6月に実施しました。<br/> ★5月に虐待防止委員会、6月に法人安全あんしん委員会（感染症対策委員会含む）、防災対策委員会、臨時虐待防止委員会、7月に身体拘束適正化委員会（研修含む）、9月に法人全体研修会（虐待防止と身体拘束適正化に関わる研修会を含む）、1月に法人連絡会、2月に法人安全あんしん委員会（感染症対策委員会含む）、法人全体研修会（虐待防止と身体拘束適正化に関わる研修会を含む）を開催しました。<br/> ★法人運営協議会はアンケート配布準備が遅れてしまい年度内に開催出来ませんでした。また、ぶどうの里新年会は新型コロナ感染症と季節性インフルエンザの感染拡大により中止を余儀なくされました。</p>  |

令和6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<br/> <b>★【利用人數等】</b><br/> ◆利用登録者 R6年4月11名 → R7年3月末11名 ◆延べ利用人数 2, 443人(前年度比+2人)<br/> ◆1日平均利用人数 8.3人(前年度比±0人) ◆区分4 (1日平均2.7人) 区分5 (1日平均4.9人) 区分6 (1日平均0.8人)<br/> ◆「強度行動障害」該当者 延べ利用人数1,211人(前年度比+247人) 1日平均4.1人(前年度比+0.8人) 割合50%(前年度比+11ポイント)</p> <p>★【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6名。</p> <p>② 就労移行 定員 6名<br/> <b>★利用者の減少が続き、10月末をもって事業を休止しました。</b></p> <p>③ 就労継続支援A型 定員 10名(甲府センターにもサテライトオフィスを設置して実施しています。)<br/> <b>★【利用人數】</b><br/> ◆利用登録者 雇用型: R6年4月7名 → R7年3月末9名 非雇用型: R6年4月6名 → R7年3月末3名<br/> ◆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)<br/> ★給食年間食数 R6年6度14,839食(前年度比+1,010食 前々年度比+2,302食)<br/> ★【職員配置(4月)】 職業指導員1名、生活支援員等1.7名。</p> <p>④ 就労定着支援<br/> <b>★【利用人數】</b><br/> ◆利用登録者 R6年4月2名 → R7年3月末0名 ◆延べ利用人数 24人(前年度比-20人) ◆1か月平均 2.4人(前年度比-1.3人)<br/> ◆過去3年間の職場定着率 66.7%(前年度比+8.4ポイント)<br/> ★【職員配置(4月)】 就労定着支援員1名(兼務)、ジョブコーチ0.6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。<br/> <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。</b></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。<br/> <b>★職員会議にてスピーチロックや障害者虐待防止法の研修を実施し、また、法人主催の虐待防止委員会・身体拘束適正化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。</b></p> <p>③ 苦情・相談への適切な対応をしていきます。<br/> <b>★職員による利用者さんへの不適切な支援が疑われることがあり、法人と連携して事実関係の調査や職員への注意指導を実施し改善しました。また、ご家族から相談が寄せられ、迅速に対応出来る様取り組みました。</b></p> <p>④ 利用者中心の支援を心がけます。<br/> <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。</b></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。<br/> <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。</b></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。<br/> <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。</b></p> <p>③ 強度行動障害者支援計画に基づき、必要に応じてTEACHプログラム構造化など、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。<br/> <b>★利用者一人ひとりに合わせた支援や環境設定を日々検討・模索し、必要に応じて環境設定の見直しを行いました。</b></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くます。<br/> <b>★5日以上の年次有給休暇の取得ができましたが、計画的にまた取得しやすい環境を作っていく必要があり課題が残りました。</b></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。<br/> <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。</b></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ます。<br/> <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。</b></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。<br/> ★計画的に実施は出来ませんでしたが、中途採用の職員やインターンシップの学生に対し育成を行うことで職員のスキルアップや風通しの良い環境を見直すことが出来ました。</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。<br/> ★出来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、強度行動障害支援者養成研修(基礎・実践)等に参加をしました。</p> <p>③ 職員会議等で、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。<br/> ★利用者一人を対象とし、その方の障害を改めて見直す(例えば、ダウン症候群とはどのような特性があるのか等)ことや、利用者全体を通してんかんについて学びなおすなど、職員会議等で学習や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 地域行事やイベントに参加し、地域住民等と交流や連携を深めていきます。<br/> ★地域で開催されたイベント(A r t ×W e l c a f e、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できます。</p> <p>② 実習生や見学者を積極的に受け入れます。<br/> ★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ました。また、見学希望の問い合わせが複数回あり可能な限り対応することに努めました。</p> <p>③ 市町村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。<br/> ★社会福祉協議会や圏域事業所連絡会に出席し、地域との繋がりや連携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、就労移行の取り組みを推進します。<br/> ★職場見学、求職活動に取り組みました。企業に出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マントを防止していきます。<br/> ★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。また、必要に応じて隔離用の多機能型簡易居室を利用します。<br/> ★日々の健康管理や基本的な感染対策、歯科検診を実施しました。また、希望があった利用者さん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。</p> <p>③ 支援の共有・分析を行い、事故等を未然に防げるようにしていきます。<br/> ★職員会議にて、利用者さんのパニックや所在不明時に、支援方法や対策、流れの情報共有や確認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努めました。</p> <p>④ 飲酒運転防止のための具体的な取り組みを実施します。<br/> ★アルコール検知器を利用して、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。<br/> ★計画的な訓練の実施は出来ませんでしたが、利用者と職員で避難訓練の実施(避難所までのルートを確認・避難所へ歩いていく等)をしました。また振り返りを職員会議で行い、今後の訓練・避難等の計画、共有を図りました。</p> <p>⑥ 感染症や自然災害に対して事業継続計画(B C P)に基づいた体制作りや対策を講じていきます。<br/> ★事業継続計画(B C P)の見直しを行い、職員と共有を図りました。</p>   |
| 事業運営<br>年間計画 | <p><b>【研修】</b></p> <p>① 法人研修 年2回(9月、2月実施予定)<br/> ② 事業所内研修を年3回程度実施予定<br/> 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げます。<br/> ★法人全体研修会は2回実施し、2月の研修ではひとつの場所に集まり交流も深めました。事業所内研修では、スピーチロック、障害者虐待防止法や権利擁護の研修を実施しました。他事業所との交換研修は計画的に実施出来ませんでした。4月採用予定学生のインターンシップ受け入れを行い職員としての育成を実施しました。</p> <p><b>【行事】</b></p> <p>① 法人行事…法人新年会1月・絵画展(期日未定)・その他<br/> ② 事業所行事…障害者スポーツ大会(5月)・夏の外出(7月)・園内夏まつり(8月)・秋の旅行(10月～12月)・クリスマス会(12月)・初詣(1月)・春の外出(3月)<br/> ★事業所行事として、上記②の行事を全て実施しました。園内夏まつりでは、ご家族にも参加を募り交流を持つことが出来ました。法人行事である新年会は新型コロナの影響により中止となつた為、感染状況を把握しながら、事業所行事としての新年会を実施しました。</p> <p><b>【地域イベント等】</b></p> <p>① こうしゅう福祉祭り、障害者文化展、人ねっこアート展、チャレンジドショップ、A r t ×W e l c a f e(7月、11月、3月頃)<br/> ★感染状況などを把握しながら、こうしゅう福祉祭り、A r t ×W e l c a f e、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。</p> <p>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。<br/> ★令和6年度も日帰り旅行を企画し、ご家族にも参加をお願いし、西武園ゆうえんちの旅行を実施し交流を深めました。また、貸し切りバスの料金は家族会から補助を頂きました。</p> <p><b>【その他】</b></p> <p>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、ご家族や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。<br/> ★ご家族・計画相談、サクラダ・山崎荘と連携を図りながら、必要に応じて利用を実施しました。</p> |

令和6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<br/> <b>★【利用人数等】</b><br/> ◆利用登録者 R6年4月19名 → R7年3月末19名。 ◆延べ利用人数 3,877人（前年度比-197人）<br/> ◆1日平均利用人数 13.1人（前年度比-0.9人）<br/> ◆区分別 区分3（1日0.7人） 区分4（1日平均3.7人） 区分5（1日平均4.9人） 区分6（1日平均3.8人）<br/> ◆「強度行動障害」該当者 延べ利用人数 2,843人（前年度比+252人） 1日平均 9.6人（前年度比+0.7人）<br/> 割合 73.3%（前年度比+9.7ポイント）<br/> <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9.6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。<br/> <b>★「利用者さんらしさ」という視点を大切に、利用者さん一人ひとりと向き合い支援することを心掛けました。</b><br/> ② 人権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。<br/> <b>★侵害行為に繋がらないよう、「利用者さんの尊厳を守る」ことを職員間で共通認識を行いました。</b><br/> <b>★スピーチロック（言葉の拘束）への意識を高め、発生の芽に気づくことができるよう職員間で再認識を行いました。</b><br/> <b>★利用者さん1名が家庭内でのネグレクトが疑われたため計画相談担当者や法人と相談のうえ援護市に虐待疑いの通報を実施しました。通報後は計画相談担当者、援護市障害福祉課担当者、法人と連携してご家族との対応を進めました。</b><br/> 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。）<br/> <b>★強度行動障害支援者研修の基礎研修（1名）、フォローアップ研修（2名）、指導者研修（1名）の受講を進め、職員の資質向上を図りました。</b><br/> ④ 利用者の意思、選択などを尊重します。<br/> <b>★「わたしたちのことを、わたしたち抜きで決めないで」という言葉の意味を常に考え、どんなに障害が重くても、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言葉に出来ない気持ちを汲み取ることを意識しました。</b><br/> ⑤ 苦情、相談等適切な対応を行います。<br/> <b>★苦情は2件ありました。</b><br/> • ご家族が職員とのやり取りの中で職員の言動に対して不快な気持ちになり改善を要望されました。管理者より事実確認を行い、総合施設長、管理者からご家族へ謝罪し、職員への指導や勤務体制の見直しを行うことで改善を図りました。<br/> • ご家族が職員体制に不満を感じ「人手不足を解消できないか」と改善を要望されました。総合施設長がご家族の思いや気持ちをお聴きし、法人の職員の配置状況や求人をかけていることなどを説明しご理解をいただきました。年度途中で分場に新たに2名の男性職員を採用することが出来、人員配置状況を改善することが出来ました。</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。<br/> <b>★TEACCHプログラムに基づき、日常生活における生活の場面において環境調整やスケジュールを視覚的に提示することで、「今なにをするべきか」を明確にし、点と点を線で結び付けることを意識しました。</b><br/> ② 利用者に合う作業用治具の作成など、作業内容や利用者自身の変化に応じた作業し易い環境を提供します。<br/> <b>★利用者さんが、座ったり立ち上がったりしやすい様、デスクチェアに変えました。</b><br/> <b>★足の不自由な方にも園芸活動に参加していただけるよう、畑とは別にプランター栽培を行い、足腰に負担を掛けずに楽しむことができました。</b><br/> <b>★利用者さんの特性に応じたコミュニケーション手段を職員間で統一し安心して過ごせるよう配慮しました。</b><br/> 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。<br/> <b>★ご家族との面談や関係者会議を通して利用者さんの日々の様子を教えていただき、現場の支援に反映するが多くありました。</b><br/> <b>★利用者さんには日々変化があり、状況に応じて臨機応変に対応出来るよう終礼時に細かく情報共有を行い、支援の統一を図りました。</b><br/> <b>★職員会議の時間的有效活用し、日ごろの支援の確認や、小さな気付きを大切にし意見交換を行いました。</b></p>   |

|              |   |
|--------------|---|
| 適切な労務管理      | <p>① 就業規則を遵守します。</p> <p>★職場でのルールを定め、社会人としてのマナーを守るよう職員に周知を行いました。</p> <p>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。</p> <p>★「心身ともに健康で働く」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、話しやすい雰囲気や気軽に相談できる環境を心掛けました。</p> <p>★年次有給休暇は5日以上取得することが出来ました。</p> <p>③ 職員同士のコミュニケーションがしっかりと取れる環境作りを行います。</p> <p>★伝えるときは相手の自尊心を守りながら、サンドイッチ話法（ポジティブな言葉→改善点や指摘を挟み→ポジティブな言葉）を活用し適切なコミュニケーションを図るよう心掛けました。</p> <p>★環境整備係（“クリーンレンジャー”）を立て、職員が働きやすい環境をみんなで意識することができました。</p> <p>★事務所内に担当業務分掌を掲示することで、互いにフォローしながらチームで取り組むよう努力しました。ただ、人手不足から日々の支援に追われ、事務的な業務負担の偏りがあり、業務の簡略化や効率的なやり方、工夫が必要だと再認識しました。引き続き、職員の声を大切にし改善提案を出していただきながら、自分に合ったやり方を見つけ、職員の心の安全も守る必要があることも再認識しました。</p> <p>④ 年2回は面談を実施し、職員の希望を聴き取り、労務管理に反映します。</p> <p>★年1回面談を実施しました（1人30分程度）。業務の忙しさから、時間を確保することが難しいことがあったので、日ごろから話しやすい雰囲気づくりを心掛けました。</p> <p>⑤ 職員が管理者、サービス管理責任者に話がしやすい人間関係作りを行います。</p> <p>★管理者より職員全体へ毎月の具体的な目標を示し、職員のチームワークを良い方向へと結び付くことが出来る様に取り組みました。</p> <p>★日ごろの職員への感謝の気持ちを伝えるために、終礼時に『感謝状』という形で表彰しました。モチベーションにも繋っているようです。</p> <p>★管理者、サービス管理責任者からは、失敗しながら学ぶことの大切さを伝え、土台をしっかりと作りながらスマールステップで人材育成を行っています。また、相手の話を聞く姿勢・聞く態度にも気を付け安心して話が出来る雰囲気づくりを行いました。</p> <p>★管理者、サービス管理責任者は、常に誰に対しても平等に接するよう心掛け、必要に応じて助言を行いました。</p> <p>★現状維持ではなく、職員からのさまざまなアイデアに耳を傾けより良い職場づくりを心掛けました。</p> |
| 人材育成         | <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。</p> <p>★管理者協議会主催、職員協議会主催の法人全体研修会に参加し、職員の資質向上を図りました。管理者協議会主催の研修は、対面でグループワークもあり他の事業所との交流もでき良い時間でした。</p> <p>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。</p> <p>★強度行動障害（基礎、フォローアップ）研修や、災害対応研修、働きやすい職場づくり研修とさまざまな研修を受講しました。</p> <p>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。</p> <p>★研修の案内は、管理者、サービス管理責任者より回覧や職員に声を掛けることで参加を促しました。興味のある研修があると職員から参加したい。と意見がありました。</p> <p>④ 各自分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。）</p> <p>★報告書は、一週間以内に提出していただき、職員会議の時間を使って共有しました。どの報告も学びが多く自分自身を振り返る良いきっかけとなりました。</p>  |
| 地域へ開かれた施設づくり | <p>① 地域行事やイベント、バザー等に積極的に参加していきます。</p> <p>★はなみづき祭り（4月）、障害者スポーツ大会（5月）、寿マルシェ（毎月第1土曜日）、わかば保育園50記念式典への出店（11月）に参加しました。</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、実施していきます。</p> <p>★寿マルシェへの出店を継続し、地域の方にも石和授産園を知っていただき横との繋がりを大切にする取り組みが出来ました。</p> <p>③ 市町村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。</p> <p>★峡東圏域事業所連絡会は、可能な限り参加し困りごとや情報共有を行いました。</p>   |

|              |  |
|--------------|--|
| リスクマネジメントの推進 | <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。</p> <p>&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、突發的な体調不良、行方不明、送迎中の事故<br/> ★事故発生時には、利用者さんの怪我の有無の確認、必要に応じて救急車の要請、連絡方法等、実際に起きた場合を想定して確認を行いました。<br/> ★小さな気付きを大切にし、同じ失敗を繰り返さないよう終礼での情報共有やヒヤリハット報告書を作成し職員間で共有しました。<br/> ★事故報告については、言い訳や感情的な報告にならないよう、発生した原因を検証し再発防止を心掛けました。また再発防止に取り組む中で、職員の体調管理の向上にも繋がりました。</p> <p>★安全運転委員会に2名出席し運転技術の向上を図りました。</p> <p>&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<br/> ★利用者さんへの対応はパニックを最小限に抑えることが出来るよう安心できるアイテムや非常食（普段から口にしているもの）を準備しました。また、職員会議で地震、水害が起きた場合の避難経路の確認、必要な物資等確認を行いました。</p> <p>★赤い羽根共同募金会より発電機購入のための助成をいただき、7月にLPGガス発電機を設置しました。災害時に必要な電力を確保することで、大きな混乱を抑え様々なリスクを軽減できると考えています。定期的に使い方を確認し『もしも』に備えます。</p> <p>&lt;感染症対策&gt; 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。<br/> 検温、換気、消毒を徹底し、感染対策を心掛けました。</p> <p>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）<br/> ★事務所に、飲酒運転防止のポスターを掲示し、職員に周知しました。</p> <p>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。<br/> ★利用者さんとの避難訓練は実施出来ませんでしたが、職員会議の時間を使って避難場所や移動経路の確認や避難のシミュレーションを行いました。</p> <p>④ 感染症や自然災害に対して事業継続計画（BCP）に基づいた体制作りや対策を講じています。<br/> ★洪水、灾害、消防や感染症の事業継続計画を作成し、緊急事態に対して迅速に対応できる体制を整えることが出来る様取り組みました。<br/> 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。<br/> ★歯科検診は実施出来ませんでした。健康診断は希望があった利用者さんについて医療機関での受診支援を個別に実施しました。</p> |
| 事業運営         | <p><b>【本園】</b></p> <p>① 現在実施している事業の見直しを行い、利用者の特性に合う内容に必要時変更していきます。（音楽療法 園芸活動 運動活動 等）<br/> ★音楽療法は対象者を決め、毎週金曜日の午後に実施しました。気分の発散や自己表現の場となっています。利用者さん同士の関係性も良好です。秋には、外部のフルート奏者を招いて演奏会を企画し、外部との交流の機会にもなりました。引き続き新しい風を入れていきたいです。<br/> ★園芸活動では園芸を通して多くの利用者さんが五感で感じながら、野菜の成長や収穫を楽しみにしていました。<br/> ★運動活動は室内で、音楽に合わせて体を使う運動を中心に取り組みました。</p> <p>② 新たな生産品の開発や、商品化の検討を行います。<br/> ★引き続き生産品開発に力を入れました。「幸せのフクロウ」は変わらず人気でした。売れ行き動向は引き続き確認していきます。</p> <p>③ 現在取引のある企業等事業所とは、安定した取引を維持します。<br/> ★いただいているお仕事は、継続して取引が出来ています。ウエスの注文が何度か大量に入ったときは、在庫が無く忙しい時期もありました。引き続き、取引している企業との信頼関係を大切にしていきます。</p> <p><b>【分園】</b></p> <p>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。<br/> ★利用者さんが安心して活動に参加できるよう、活動内容や受け入れ体制等整えながら勤務出来るよう工夫を行いました。職員体制が整わざ業務に追われる日々が続き、常に気を張っている状態が続いたこともありましたが、年度途中で新たな職員を採用したことで改善しました。また、利用者さんや職員にとってより良い施設環境するために本園や法人とともに建物の改修計画を練り、年度末には工事を開始しました。<br/> ★利用者の状態が日々刻々と変化するため、その場に応じて臨機応変に対応し、また本園やご家族、計画相談等の関係機関との連携に努めました。</p> <p>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。<br/> ★毎週金曜日は、午後に音楽の時間を作り利用者さんの気持ちのリフレッシュを図りました。<br/> ★ウエス作業は、どの利用者さんも協力的に取り組んでおり好きな作業の一つになっていました。引き続き、本園と連携しウエス作業に取組んでいきます。</p> <p><b>【共通】</b></p> <p>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。<br/> ★管理者・サービス管理責任者で相談しながら環境や職員体制を整え、2名の受け入れを実施しました。</p>                               |

|      |  |
|------|--|
| 年間計画 | <p><b>【研修】</b><br/>         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。<br/>         ★職員協議会主催の法人全体研修、管理者協議会主催の法人全体研修に参加しました。</p> <p><b>【行事】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>①法人：法人行事（期日や内容未定）、新年会（1月）への参加。<br/>           ★新年会は、新型コロナ感染拡大防止の為中止となりました。</li> <li>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。<br/>           ★春の外出は、【Aコース】そば打ち体験、道の駅で買い物 【Bコース】いちご狩り、イオンモールで買い物を楽しみました。<br/>           ★夏の外出は、個々のニーズに合わせて少人数で外食に出かけています。<br/>           ★秋の旅行は、静岡方面へ行き清水港の遊覧船に乗り、昼食はバイキングを楽しみました。家族会から貸し切りバスの補助をいただき大変感謝しております。旅行にはご家族も参加され、交流が出来てとても良い時間となりました。<br/>           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。クリスマス会では家族会からケーキを頂きました。<br/>           本園：はなみずき祭り（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、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。<br/>           分場：障害者スポーツ大会・交流文化祭（10月）<br/>           ★どのイベントも、メンバー主体で準備から計画的に実施出来ました。はなみずき祭り、障害者スポーツ大会、わかば保育園50周年記念式典への出店に参加しました。石和健康福祉祭りは新型コロナ感染拡大防止のため規模縮小となり、出店出来ませんでした。</li> <li>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。<br/>           ※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。</li> </ul> <p><b>【地域のイベント】</b><br/>         地域のイベントへの参加及び出店：寿マルシェ（毎月第1週目の土曜）<br/>         ★継続して参加しました。</p> <p><b>【その他】</b><br/>         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。<br/>         ★本園からは3名、分場からは1名の利用がありました。</p> |
|------|--|

令和6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<br/> <b>★【利用人数等】</b><br/>         ◆利用登録者 R6年4月16名 → R7年3月末17名 11月より新規に1名利用開始になりました。<br/>         ◆延べ利用人数 3,053名(前年度比+87名) ◆1日平均利用人数10.5人(前年度比+0.3人)<br/>         ◆区分別 区分3(1日平均2.0人) 区分4(1日平均1.9人) 区分5(1日平均5.4人) 区分6(1日平均1.2人)<br/>         ◆「強度行動障害」該当者 延べ利用人数 1,961人(前年度比+5人) 1日平均 6.7人(前年度比+0.1)<br/>         割合 64.2%(%前年度比-1.1ポイント)<br/> <b>★【職員配置(4月)】 管理者1名、サービス管理者1名、生活支援員7.6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。<br/> <b>★常に意識するように提起して、職員の意識改革に努めました。</b><br/>         ② その人らしく安全に安心して生活が継続できるよう自己の実現や自己決定の尊重に努めます。<br/> <b>★利用者さんの将来の生活をイメージしながら、その人らしい生活の向上に努めました。</b><br/>         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を通して分析と防止の検討を行う中で他の事業所との連携を図ると同時に職員のセルフチェックを定期的に実施します。<br/> <b>★検証する機会を多く持ち、今後の取り組みの参考にしました。</b><br/>         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。<br/> <b>★意識して社会参加できるプランを実行しました。</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。<br/> <b>★職員会議や終礼などで、個別支援計画を振り返りながら支援の方向性の統一を図ることに心掛けました。</b><br/>         ② 作業のしやすい環境的配慮や、治具の使用、視覚的な支援等に努めます。<br/> <b>★常に意識して配慮して出来ることを確認して支援の工夫に努めました。</b><br/>         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。<br/> <b>★危険個所などを職員で共有して改善方法を検討し、事故防止に努めました。</b><br/>         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改善に努めます。<br/> <b>★情報共有の迅速化を図り、事故防止の意識の高揚に努めました。</b></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ます。<br/> <b>★職員間で就業規則について確認・共有し適正に運用する努力をしました。</b><br/>         ② 働きやすい環境の整備や年次有給休暇を計画的(年間5日以上)に取得できるように業務の調整を図ります。<br/> <b>★年次有給休暇は5日以上取得することが出来ました。</b><br/> <b>★他事業所へのヘルプ職員派遣や、退職者の有給消化があり業務負担に偏りが出てしまう事がありました。</b><br/>         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。<br/> <b>★職員からの個々の相談について、話しやすい環境作りや、出来るだけ職員間の意見などの相違の溝を解消する努力をしました。</b></p>  |
| 人材育成       | <p>① 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。また、研修や講話の情報の共有することで知識や支援の方法を確認していきます。<br/> <b>★職員個々に合わせた研修に参加しました。</b><br/>         ② 資格取得に向け勤務の調整や研修費の補助をします。<br/> <b>★退職職員の有給消化やヘルプ職員派遣のために勤務調整が難しく参加できないことがありました。</b><br/>         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。<br/> <b>★法人全体研修会は対面で開催され、他事業所の職員と交流が出来て有意義な時間が過ごせました。</b></p>  |

|              |   |
|--------------|---|
| 地域へ開かれた施設づくり | <p>① 地域行事、イベントへの積極的参加を行います。<br/> ★山梨市高齢者・介護支援課と連携して、ふれあい相談会の企画で市役所や公民館に出店しました。</p> <p>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を継続し情報共有を図り事業所間の連携を行います。<br/> ★峡東圏域生活介護事業所連絡会に参加し、事例検討など発表しました。また峡東圏域地域生活支援拠点定例会議に参加しています。山梨市福祉課基幹相談支援担当者と適時連携しました。</p> <p>③ 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。<br/> ★山梨市自立支援協議会就労部会に参加し、チャレンジドショップに3回出店、店番、見学してます。今年は授産製品も多く出品して売り上げに貢献しています。また他事業所の見学会に参加し交流を図りました。</p> <p>④ 山梨県や支援協会のイベントや展示等積極的に参加し、地域交流や他施設との交流を図ります。<br/> ★障害者スポーツ大会や障害者文化展など積極的に参加しました。</p>  |
| リスクマネジメントの推進 | <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、排除又は改善対策を設けます。<br/> ★職場内の備品等の整理及び配置換えを実施し、環境整備や動線の確保に繋げて安全の意識を高めました。</p> <p>② 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。<br/> ★利用者、職員の健康チェックを1日2回行い、疑わしい症状がある該当者については、感染拡大の観点から帰宅を促し、その後の状況次第で受診を勧めました。</p> <p>★事業継続計画を見直し、防災、防犯、感染マニュアルも改編して見やすいようにファイリングしました。</p> <p>★希望があつた利用者さん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。</p> <p>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。避難経路の危険箇所の洗い出しが行います。<br/> ★防災マニュアルを再点検し、新しいファイルを作成していくでも解る様に提示しました。避難訓練を火災と地震災害を想定して2回行いました。</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。<br/> ★飲酒運転の新聞記事や飲酒した場合の状況などを朝礼で訓示し、日々アルコール検知器を利用し飲酒運転防止に務めました。</p>   |
| 事業運営<br>年間計画 | <p><b>【研修】</b></p> <p>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。<br/> ★9月、2月に法人内研修に参加しました。外部研修への参加は5件、延べ参加人数7人でその内訳は強度行動障害支援者実践研修1名、山梨市自立支援協議会主催の権利擁護・虐待研修2名、救急法基礎講習会2名でした。受講後は職員会議において研修報告会を実施しました。</p> <p><b>【行事】</b></p> <p>① 法人：夏祭り（8月）、新年会（1月）、作品展<br/> ★法人主催の行事は感染症拡大のため中止になりました。</p> <p>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。）、クラブ活動（表現、調理、映画、ウォーキング）<br/> ★春、夏、秋の外出は実施しました。その他季節行事も実施しました。</p> <p><b>【地域イベント】</b></p> <p>① チャレンジドショップ、甲州福祉まつり、山梨市生涯学習フェスティバル、支援協会交流文化祭、織りのなかま展、人ねっこアート展山梨県障害者文化展、芸術祭<br/> ★計画通りに参加し、その他に山梨市ふれあい相談会、加納岩公民館生涯学習まつり、寿マルシェにも参加して授産製品の販売に努めました。</p> <p>② 山梨県障害者スポーツ大会、支援協会スポーツ大会、山梨市社会福祉協会スポーツ大会<br/> ★山梨県知的障害者支援協スポーツ大会以外は参加しました。</p> <p>③ 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。<br/> （※イベント、行事は感染状況を見ながら判断します。）<br/> ★今年度はまだ感染症の発症が見られたため、安全のため計画を見送りました。</p> <p><b>【その他】</b></p> <p>① 山梨授産園移転計画を推進します。<br/> ★山梨授産園移転建設委員会を何回も開催し、より良い建設計画の構築と物価高騰の中予算内に収める検討を行ってきました。令和8年度から移転先での開園予定です。</p> <p>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。<br/> ★短期入所は5人の利用者さんが毎月定期利用されています。グループホームの利用希望者がいましたが、満室のため利用には至りませんでした。</p> |

令和6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)<br/>         ★【利用人数等】<br/>         ◆利用登録者 R6年4月18名 → R7年3月末21名 ◆延べ利用人数 3, 133人 (前年度比-175人)<br/>         ◆1日平均利用人数 12.7人 (前年度比-0.8人)<br/>         ◆工賃 平均時給 345.5円 (前年度比+38.8円) 平均月額 26,086円 (前年度比+5,526円)<br/>         ★【職員配置(4月)】 管理者1名、サービス管理責任者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。<br/>         ★法人内研修会に参加し法人理念の理解、意識向上、諸権利の向上を図りました。<br/>         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。<br/>         ★今年度も、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。<br/>         ③ 利用者さんの特性、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。<br/>         ★職員会議で利用者さんの特性、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で、人権尊重、人権回復について学習会を開きました。<br/>         ④ 苦情、相談等適切な対応を行います。<br/>         ★苦情については今年度はありませんでしたが、相談についてはサービス管理責任者等を中心に適切に対応しました。</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さん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。<br/>         ★職員会議で利用者さんの状況確認、有効な支援方法を模索し、関係機関と連携し利用者さんの状況に適切に配慮出来るように職員間で情報共有を行いました。<br/>         ② 利用者さん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。<br/>         ★常に利用者さんの意思、選択を最優先に考え支援を実践しました。<br/>         ③ 利用者さんに合う作業用治具の作成等、作業内容や利用者自身の変化に応じた作業し易い環境を提供します。<br/>         ★業者さんに作業治具の作成を依頼し作業のスピードアップを実践しました。利用者さんの相性を考慮し作業場所の配置等に配慮しました。</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。<br/>         ★受託作業納期の対応で、昨年に比べ時間外労働を減少する事が出来ました。<br/>         ② 計画的な年次有給休暇5日以上の取得を促進します。<br/>         ★職員全員年次有給休暇5日以上の取得を実現しました。<br/>         ③ ハラスメント防止に努め、疑いの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。<br/>         ★ハラスメントに関する事案はありませんでしたが、今後も継続してハラスメント防止に努めて参ります。<br/>         ④ 職員が管理者、サービス管理責任者と話し易い人間関係作りを行います。<br/>         ★昨年度、今年度2年間で職員同士のコミュニケーションが取れるようになりました。</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。<br/>         ★職員会議や終礼時に利用者さん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。<br/>         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。<br/>         ★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でスキルアップ向上に努めました。<br/>         ③ 聴覚障害者への支援力向上のために手話教室の開催を年間3回程度行います。<br/>         ★聴覚障害者協会より講師を招き、3回の手話教室を行いました。</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。<br/>       ★ 1月に甲州市福祉まつり、2月には山梨市生涯学習フェスティバル、加納岩公民館生涯学習フェスティバルに出店し地域の行事に参加しました。</p> <p>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。<br/>       ★ 特別支援学校からの実習生の受け入れ、社会福祉協議会からの見学の申し込み等積極的に受け入れました。</p> <p>③ 市町村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行きます。<br/>       ★ 甲州市、山梨市の福祉課との連携、両市の社会福祉協議会との連携、岐東圏域事業所連絡会への参加など多様な団体との連携が取れました。</p>   |
| リスクマネジメントの推進 | <p>① ≪ 感染症対策 ≫ 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。<br/>       ★ 今年度も職員、利用者共に毎日の朝礼時に検温を実施しました。</p> <p>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。<br/>       ★ 4月と9月に避難訓練を実施しました。</p> <p>③ 感染症や自然災害に対して事業継続計画（B C P）に基づいた体制作りや対策を講じていきます。<br/>       ★ 自然災害に対し防災マニュアル見直しを行い、職員間で共有しました。避難所、避難経路の確認を実施しました。</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（出勤時アルコール検査）。</p> <p>★ 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表に記入しています。</p>   |
| 事業運営<br>年間計画 | <p><b>【研修】</b><br/>       法人研修（年2回9月・2月）に参加予定。その他、外部研修積極的に参加を推奨します。<br/>       ★ 法人全体研修会に2回参加しました。</p> <p><b>【行事】</b><br/>       法人行事：（期日や内容未定）、新年会（1月）。<br/>       事業所行事：夏の外出（7月）、秋の旅行（11月）、クリスマス会（12月）に実施予定です。利用者さんのご家族と交流する機会を企画、計画し実施します。<br/>       ★ 7月に夏の外出で河口湖方面に行き、キャンドル作りを体験しました。11月秋の旅行で沼津方面に行き美味しい海鮮丼を食べ、明太ミュージアムで買い物を楽しみました。12月には盛大にクリスマス会を行い、ピングゴーゲームやカラオケ大会でとても盛り上りました。3月には春の外出で甲州市内の佐野農園にいちご狩りに行きました。ご家族との交流は出来ませんでしたが、来年度再度計画して行きます。</p> <p><b>【地域イベント】</b><br/>       甲州市およちよい祭り（10月）、甲州福祉祭り（11月）に出店を予定<br/>       ※ 行事・イベントについては、感染拡大状況等を判断し実施する予定。<br/>       ★ 1月に甲州福祉祭りに出店、クッキー・生産品の販売、射的ゲームは大変人気がありました。2月には、山梨市加納岩公民館生涯学習フェスティバルに出店しクッキー・パウンドケーキ、生産品の販売を行いました。</p> <p><b>【その他】</b></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、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。<br/>       ★ 短期入所サクラダ、第2山崎荘の利用は定期的に2名が利用しています。</p> <p>② 甲州市地域活動支援センター（あんしん相談センター）の有効的活用の検討、塩山授産園の施設整備を進めます。<br/>       ★ あんしんセンターの活用については、利用者さんの朝の通所時、昼休み等憩いの場所になっています。塩山授産園の朝礼はあんしんセンター活動室を利用して頂いています。また料理教室を行い、調理室も使用しております。</p> <p>★ 塩山授産園の施設整備について、エアコン3台を購入し古いものと交換し、また、雨が降るとぬかるみが出来てしまう駐車場に砂利を敷きました。今後、事務所、食堂、玄関の床の張替えを実施したいです。</p> |

令和6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 利用者数平均が毎月定員数を満たすことを目標とし、安定した利用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】<br/>         ◆利用登録者 R6年4月13名 → R7年3月末12名 ◆延べ利用人数 1,847人（前年度比-868人）<br/>         ◆1日平均利用人数 6.5人（前年度比-3.0人） ◆「個別サポート」該当者 8名 ◆「強度行動障害」該当者 1名<br/>         ★【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3.9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、利用児の人権や権利擁護について学び、職員の意識向上を図ります。<br/>         ★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し、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。<br/>         ★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。<br/>         ★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いきます。<br/>         ★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 「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、支援に生かします。<br/>         ★法人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。</p> <p>② 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。<br/>         ★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。日程時間は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>③ 利用児・保護者の要望や意見を聴き取り、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。<br/>         ★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>④ 個々の利用児の成長につながる支援方法の工夫や利用児が安全かつ活動しやすい環境づくりを行っていきます。<br/>         ★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> |
| 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。<br/>         ★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に課題を感じました。</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發揮できるような環境作りを行っていきます。<br/>         ★個々の職員の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。<br/>         ★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。<br/>         ★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。<br/>       ★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 関係法令の周知と理解に努め、法令順守（コンプライアンス）の意識を高めていきます。<br/>       ★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。</p> <p>③ 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。<br/>       ★法人全体研修会には全職員の参加は出来ませんでしたが、児童部研修には全職員が参加でき、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>④ 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。<br/>       ★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>   |
| 地域へ開かれた施設づくり | <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。<br/>       ★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。</p> <p>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。<br/>       ★職員の出退勤時や、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。</p> <p>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。<br/>       ★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。</p> <p>④ 関係各市の福祉課、各社会福祉協議会、各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。<br/>       ★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>  |
| リスクマネジメントの推進 | <p>① 感染予防、防災・防犯マニュアル等の見直しを図るとともに、事業所安全計画、事業継続計画（B C P）に基づいた体制作りや対策を講じてきます。<br/>       ★事業所安全計画を作成し、職員の周知に努め、事業継続計画（B C P）は法人全体のものを使用しました。</p> <p>② 避難訓練を最低年2回行い、体制作りや対策を講じてきます。<br/>       ★2回の避難訓練を行いました。</p> <p>③ 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。<br/>       ★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。</p> <p>④ 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。<br/>       ★法人全体研修会・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。</p> <p>⑤ 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。<br/>       ★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。</p> <p>⑥ 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。<br/>       ★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。</p> <p>⑦ 飲酒運転防止のための具体的な取組を実施します。<br/>       ★アルコール検知器及び点検表を利用し飲酒運転防止に務めました。</p> |
| 事業運営         | <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。<br/>       ★法人内の放課後等デイサービスみなてらすの利用児と交流をして楽しむ事が出来ましたが、感染症が流行る時期は感染回避を配慮し交流を見送り単独での活動で楽しみました。</p> <p>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。<br/>       ★学校の先生と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。</p> <p>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。<br/>       ★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。</p> <p>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活用して積極的に行います。<br/>       ★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。</p> <p>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。<br/>       ★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、連絡を取り合い、コミュニケーションを取りました。</p>  |

|      |  |
|------|--|
| 年間計画 | <p>【研修】</p> <p>① 法人研修：年間2回（9月、2月）<br/>★9月、2月の法人全体研修会へは全職員とはいきません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2回（6月・11月）を予定し、実施していきます。<br/>★あくしゅ、みなてらす、児童部合同研修会として2回実施しました。</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。<br/>★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>【行事・イベント等】</p> <p>① 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。<br/>★新型コロナ感染症や、その他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>② 児童支援部合同活動（年間3回）を実施します。<br/>★合同活動は5月、12月に行いましたが、2月に計画していた活動は感染対策に配慮して合同では行わず、各事業所で行いました。</p> <p>【その他】</p> <p>① 児童支援部会議（管理者・児童発達支援管理責任者）を年間4回（4月・7月・10月・2月）開催し、情報共有、共同の取り組み等を深めます。<br/>★4月の予定が5月にずれ込み1回開催しました。残りは予定が合わず開催することができませんでした。</p> <p>② 甲府センターのグループホームと情報共有を図り、連絡調整のための会議等を行います。<br/>★スーパーサブの職員の勤務体制を、グループホームの管理者と連絡を取り調整を行いました。</p> |
|------|--|

令和6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<br/> <b>★【利用人数等】</b><br/>           ◆利用登録者 R6年4月16名 → R7年3月末19名 ◆延べ利用人数 1,815人（前年度比-253人）<br/>           ◆1日平均平均利用人数 6.7人（前年度比-0.8人） ◆「個別サポート」該当者5名<br/> <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3.5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。<br/> <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><br/>           ② 虐待防止や身体的拘束・行動制限等に関する理解を深め、虐待・権利侵害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。<br/> <b>★法人外の施設から苦情を受け、虐待通報に至った事案がありました。虐待の認定はされませんでしたが、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><br/>           ③ 利用児や保護者に対する説明等を丁寧に尽くし、支援方法・内容が理解されるような支援に努めていきます。<br/> <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。<br/> <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><br/>           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。<br/> <b>★個々の障害特性に配慮し支援に努め、活動する中で意思決定できるよう配慮しました。</b><br/>           ③ 『個別支援計画』に基づき、TEACH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。<br/> <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><br/>           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。<br/> <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きます。<br/> <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。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配慮しました。</b><br/>           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。<br/> <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な体制作りに努めました。</b><br/>           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。<br/> <b>★年度途中で管理者が変わったことで職場の体制も変わり、職員の悩みや不満が出てしましましたが、総合施設長に間に入つてもらい職員のストレス軽減等に努めました。</b><br/>           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。<br/> <b>★職員の希望を聞きながら、全員が年間5日の年次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。</p> <p>★法人全体研修会を通して、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。</p> <p>★児童部研修を通して、個々の支援技術の向上やハラスマント・虐待について学び、認識を深める事が出来ました。</p> <p>★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。</p> <p>★外部研修は、県東圏域新人研修、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。</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）の意識を高めていきます。</p> <p>★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努めました。</p> <p>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。</p> <p>★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。</p> <p>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。</p> <p>★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。</p>   |
| 地域へ開かれた施設づくり | <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、地域の行事やイベント等に積極的に参加していきます。</p> <p>★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。</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、実施していきます。</p> <p>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ます。</p> <p>★機関紙等の配布や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。</p> <p>④ 県及び関係各市の福祉課や社会福祉協議会、圏域事業所連絡会等への参加等、地域の多様な団体と連携していきます。</p> <p>★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、県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・情報共有を深めました。</p>   |
| リスクマネジメントの推進 | <p>① 防災・防犯マニュアル等の見直し、事業所安全計画、事業継続計画（B C P）に基づいた体制作りや対策を講じてきます。最低年間2回の避難訓練を実施します。</p> <p>★事業所安全計画を作成し、職員の周知に努め、事業継続計画（B C P）は法人全体のものを使用しました。避難訓練は座学も含めて多種の災害の訓練を行いました。</p> <p>② 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。</p> <p>★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。</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きます。</p> <p>★今年度は1件の苦情を受けました。法人と連携を取り、解決に努めました。管理者協議会とも情報共有をし再発防止に向けて取り組みました。</p> <p>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きます。</p> <p>★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。</p> <p>⑤ 日々の支援の中での「気づき」を大切にし、迅速に改善・対応できるように努めています。</p> <p>★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。</p> <p>⑥ 飲酒運転防止のための具体的な取組を実施します。</p> <p>★勤務前、退勤前にアルコール検知器を利用し飲酒運転防止に務めました。</p> |

|      |   |
|------|---|
| 事業運営 | <p>① 療育内容や支援体制の見直しを図るとともに、5領域に基づいた支援プログラムの作成・公表に努めています。<br/>       ★5領域に基づいた支援プログラムを作成し法人ホームページに公表しました。</p> <p>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やインスタグラムを通じて行っています。<br/>       ★事業所パンフレットを、各市担当課・基幹相談機関・計画相談事業所にお渡しました。</p> <p>★新体制になって以降は、事業所パンフレットは渡すことができませんでした。インスタグラムの投稿が滞りがちになったので、今後方法を検討します。</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、笛吹センター内の職員との協働を行っています。<br/>       ★5月に合同スポーツ大会・12月にクリスマス会を開催し、交流を深める事が出来ました。2月に計画していた節分祭は感染症対策に配慮して個別で活動を行いました。</p> <p>④ 特別支援学校や地域の学校と密に連携し、関係者会議への参加などを充実していくような体制作りに努めています。<br/>       ★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。</p> <p>★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。</p> <p>⑤ 基幹相談支援や相談支援事業所と連携・情報共有し、送迎時の自立支援や継続的に通学できないなどの利用児個々のニーズに合わせた支援体制を整えていきます。<br/>       ★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なうように努めました。</p> <p>⑥ 圏域内の相談支援事業所にみなてらすの周知を図ると共に、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ます。<br/>       ★各事業所へパンフレットをお渡しし、みなてらす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>⑦ 地域の企業等と連携し、職業体験等を計画的に行なう機会を設け学校卒業後を見据えた支援を強化しています。<br/>       ★地域の企業と連携することは難しかったですが、活動を通して職業訓練の作業を行い、卒業後を見据えた支援に努めました。</p>   |
| 年間計画 | <p><b>【研修】</b></p> <p>① 法人全体研修…年間2回（9月・2月）<br/>       ★職員協議会主催法人全体研修会（9月）管理者協議会主催法人全体研修会（2月）に参加しました。</p> <p>② 児童部研修…年間2回（6月・11月）を予定し、実施していきます。<br/>       ★あくしゅ、みなてらす、児童部合同研修会として2回実施しました。</p> <p>③ 事業所内研修…毎月1回（8月・3月の長期休み時は実施しません）<br/>       ★管理者が変わる前は事業所内研修を行っていましたが、管理者が変わった11月以降は事業所内研修を業務多忙になり行なうことができませんでした。</p> <p><b>【行事・イベント】</b></p> <p>① 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。<br/>       ★10月の秋祭りには、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実施できませんでした。</p> <p>② 季節に応じた行事の実施（秋祭り・運動会・ハロウィンパーティー・クリスマス会・卒業式等）。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）<br/>       ★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・富士山への年賀状等、社会参加の機会を可能な限り設けました。</p> <p>④ 児童支援部合同活動年間3回（5月・12月・2月）を実施します。<br/>       ※行事・イベントについては、コロナ感染状況で判断し、実施していきます。</p> <p>★合同活動は5月、12月に行なったが、2月に計画していた活動は感染対策に配慮して合同では行わず、各事業所で行いました。</p> <p><b>【その他】</b></p> <p>① 児童支援部会議（管理者・児童発達支援管理責任者）…年4回（4月・7月・10月・2月）開催し、児童支援部の情報共有・共通認識・共同の取り組みを深めます。<br/>       ★4月の予定が5月にずれ込み1回開催しました。残りは予定が合わずに開催することができませんでした。</p> <p>② 笛吹センター連絡調整会議…笛吹センター内の事業所の代表者により、笛吹センター運営に関わる情報共有・連携等の打ち合わせを実施します。<br/>       ★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> |

令和6年度 事業報告

|            |  |
|------------|--|
| 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 山崎荘（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 山崎荘:5名 小林荘:3名<br/>利用者さんの将来を見据えた暮らしを多角的な視点から提案し、より良い生活を目指せるような事業運営をします。<br/>★山崎荘の建物を法人に寄付していただきました。</p> <p>★運営の効率化を図るために8月末をもって小林荘を廃止し定員19名に変更しました。</p> <p>② 短期入所サクラダ（短期入所） 定員3名（サクラダB:1名 第2山崎荘:2名）<br/>利用の要望に応えきれていない課題に対して、授産部と共同しながら受け入れ態勢の構築を行います。</p> <p>★【利用人数等】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆利用登録者(①のみ) R6年4月19名 → R7年3月末19名 ◆延べ利用人数(①のみ) 6, 574人(前年度比-525人)</li> <li>◆延べ利用人数(②のみ) 569人(前年度比+57人) ◆1日平均利用人数(①のみ) 18.0人(前年度比-1.4人)</li> <li>◆1日平均利用人数(②のみ) 1.6人(前年度比+0.2人)</li> <li>◆区分別 (①②合計) 区分なし(1日平均6.3人) 区分1(1日平均0人) 区分2(1日平均4.4人) 区分3(1日平均4.8人)<br/>区分4(1日平均2.0人) 区分5(1日平均1.9人) 区分6(1日平均0人)</li> <li>◆平均支援区分(①②合計) 2.13(前年度比+0.24)</li> </ul> <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8.7名。</p> <p>③ ライフ荘（緊急宿泊施設） 定員3名<br/>★ライフ荘 延べ利用者数 444人(前年度比-159人) 1日平均 1.22人(前年度比-0.43人)</p> |
| 人権の尊重      | <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。<br/>★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いました。</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。<br/>★各機関と相談しながら利用者の生活が安定して生活ができるよう努めました。</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。<br/>★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いました。</p> <p>★法人内他事業所職員より「不適切な支援ではないか」との指摘が寄せられ、法人と連携して事実関係の調査、利用者さんへの謝罪、職員への指導を実施し改善に努めました。<br/>★年度末に他法人より援護市に虐待通報がありました（令和7年4月に市から聴取を受け、虐待は認定されず指導も無でしたが、改善に取り組みました）。</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生活でき明るい未来を考えられる環境を用意できるよう配慮します。<br/>★定期的に居室点検を行い利用者と相談しながら生活環境を整えました。</p> <p>② 利用者本人や関係機関と連携して、ご家族の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。<br/>★高齢になった2名の利用者に対してご家族、計画相談と今後の事を話し合いました。</p> <p>③ 各職員全員で常に情報を共有し、最近の特徴である愛着障害の研修や日々の振り返りを通して、個々に配慮した支援に努めます。<br/>★職員間でSNSを活用し様々な情報を共有することに努めました。</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。<br/>★全員5日以上の年次有給休暇を取得しましたが、短期入所利用者数の増加にともないそれ以上の有給休暇の取得が難しい時がありました。</p> <p>② 適切な職員配置や勤務時間の効率化を行います。<br/>★短期入所の利用者が増加しましたが出来る限り職員配置や勤務時間の効率化に努めました。</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」の利用を推奨します。<br/>★働きやすい環境を意識し、職員間の風通しを良くするように努めました。</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ことが出来る職員の養成を継続的に行い、職員の総合力向上を図ります。<br/>       ★職員全員が複数の共同生活住居に入る事ができる勤務体制を実施しましたが、まだ全員が入れるまでには至っていないため課題が残りました。<br/>       ② 利用者の障害特性に応じた支援方法や感染予防など、経験を基にした継続的な支援に繋がるように全員でスキルアップを目指します。<br/>       ★職員会議で利用者の支援方法や感染予防対策等を共有し、支援などの統一を図りました。<br/>       ③ 資格取得を積極的に推奨します。<br/>       ★資格取得の情報を職員に周知し、勤務も資格取得が出来るように配慮しました。<br/>       ④ G H甲府と連携し、交換研修や合同研修会などを開催して、職員の成長に繋げられるように積極的に取り組みます。<br/>       ★日々の勤務体制を整える事や調整が上手くできず、実施することが出来ませんでした。<br/>       ⑤ 支援を必要とする方と職員との間に、良好な信頼関係を築くことが出来るように対人援助技術のスキルを学びます。<br/>       ★利用者さんと職員の間でコミュニケーションが上手く取れない事があり、職員全体で共有して最善な方法を検討し実施しました。<br/>       ⑥ P D C A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。<br/>       ★職員会議を利用して利用者の支援方法や個別支援会議、課題等を職員全体で見直し支援等の方向性を統一できるように務めました。</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、ゴミ置き場の定期に清掃、雪かきを積極的に行います。<br/>       ★ゴミ捨て場の清掃は手伝いをしましたが、定期的には実施できませんでした。今後は利用者さんも一緒に清掃ができるように計画していきます。<br/>       ② 地域のイベントや避難訓練等に参加します。<br/>       ★新型コロナ感染症が落ち着いてきましたが、地域の情報収集不足のため参加出来ませんでした。<br/>       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。<br/>       ★地域の方との挨拶に努めました。利用者さんにも地域の人に挨拶するように促しを行いました。</p>   |
| リスクマネジメントの推進 | <p>① 事業所内の文書管理を徹底するように努力します。<br/>       ★文書管理については定期的に整理をしました。<br/>       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。<br/>       ★避難訓練はほぼ全員参加で実施し問題点を洗いだし改善に務めた。<br/>       ③ 新型コロナ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にします。また、必要に応じて隔離用の多機能型簡易居室を利用します。<br/>       ★利用者が新型コロナに感染したため隔離用の多機能型簡易居室を利用しました。<br/>       ④ 感染症や自然災害に対して事業継続計画（B C P）に基づいた体制作りや対策を講じていきます。<br/>       ★法人が定めたB C Pに基づき、特に感染症について職員に周知徹底しました。利用者さんが感染したり、感染した疑いがある場合は事業所内で感染が拡大しないように対応する職員を最小限になるように配置しました。<br/>       ⑤ W i F i 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、防犯状態を把握し、利用者及び事業所の財産等のセキュリティの確保・向上を図ります。<br/>       ★W i F i 利用の環境を整えることができず現状維持が続いています。</p>   |
| 事業運営         | <p>① ご本人の意思を尊重しながら安定した生活及び生活基盤を構築し、次のステップに進むことが出来るように共に考えます。<br/>       ★利用者本人の意思を確認してそれぞれの方に安心して生活を構築できるように提案しました。<br/>       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げます。<br/>       ★短期入所利用は定期的に利用する方や新規利用者が増えました。授産部とも連携を取り利用率アップに繋がりました。<br/>       ③ サクラダA・B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。<br/>       ★サクラダBは2部屋空室になりましたが、小林荘閉鎖のために移転してきた利用者と短期入所利用の利用者が入所する事で年度末に満室になりました。<br/>       ④ 小林荘の今後の運営状況を精査して、サクラダを起点とした効率化を構築します。<br/>       ★運営の効率化を図るために8月末に小林荘を閉鎖しました。林荘を利用していた利用者さんは山崎荘とサクラダBに入所しました。<br/>       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。<br/>       ★ライフ荘利用者が体調を崩した時など、やまなしライフサポートと連携をとりながら対応をしました。<br/>       【その他】<br/>       ★山梨県省エネ・再エネ設備導入加速化事業費補助金を活用して冷蔵庫を購入し、省エネルギー対策を実施しました。</p>                                       |

|      |  |
|------|--|
| 年間計画 | <p><b>【研修】</b><br/>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。<br/>★法人研修は多くの職員が参加出来るように勤務調整を行い参加してもらいました。事業所内研修は職員会議を活用して身体拘束適正化等の共有、再確認を行いました。<br/>外部研修は参加しやすい環境を作るため、勤務の調整を行い必要に応じて個別にも声掛けをして参加してもらいました。</p> <p><b>【行事】</b><br/>利用者のニーズに応じて、花見や食事会、外出などの行事等を計画します。<br/>★8月の石和町の花火大会の日はかき氷やお菓子の掴み取り、10月にはコピットとの合同バーベキューを実施しました。その他クリスマス、お正月等に行事に合わせた食事を提供しました。</p> |
|------|--|

令和6年度 事業報告

|            |   |
|------------|---|
| 事業所名       | G H 甲府  |
| 項目         | 基本的な取り組み等   |
| 事業         | <p>① 共同生活援助<br/>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（2ユニット、内サテライト1）<br/>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てい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。</p> <p>★【利用人数等】<br/>           ◆利用登録者 R6年4月20名 → R7年3月末19名 ◆延べ利用人数 6, 676人（前年度比-256人）<br/>           ◆1日平均利用人数 18.3人（前年度比-0.6人）<br/>           ◆区分別 区分なし(1日平均1.2人) 区分1(1日平均1.0人) 区分2(1日平均10.4人) 区分3(1日平均4.8人)<br/>           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)<br/>           ◆平均支援区分 2.19（前年度比+0.11）<br/>           ★【職員配置(4月)】 管理者・サービス管理責任者（兼務）1名、世話人・生活支援員等 5.9名。</p> <p>② 自立生活援助<br/>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す。</p> <p>★【利用人数等】<br/>           ◆利用登録者 R6年4月0名 → R7年3月末0名。<br/>           ★【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。<br/>           ★制限をし過ぎないようにと配慮した結果、利用者さんの生活困難を招いてしまうことがありました。</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>★利用者さんから権利の主張があった場合に、他者にも権利や主張があるとの説明を行いました。その場での理解はあまり得られませんでしたが、粘り強く繰り返し説明していきます。</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。<br/>           ★退去の意向を示した3名の方に対して、退去までの段取りの説明や物件探しなどの退居支援を行いました。</p>   |
| 障害者への合理的配慮 | <p>① 利用者個々の特性について理解を深め、ひとりひとりに合った柔軟な支援を行います。<br/>           ★利用者全員について、日々のミーティングで振り返りを行っています。</p> <p>② 利用者の意思を最大限尊重し、配慮の要不必要についても常にご本人に確認をします。<br/>           ★配慮の不要を申し出た方への対応が課題でした。</p> <p>③ 経験不足により進路の整理や生活基盤の安定が難しい利用者に対して、自己選択や自己決定の準備段階から支援を行います。<br/>           ★自己決定していただいて結果が芳しくなかった場合にも、自身の将来には必要な経験であったと説明を行いました。</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。<br/>           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。<br/>           ★数名の職員に幾度か超過勤務の日がありましたら、モチベーション維持に繋がるとの判断をした場合に月間労働時間での調整はせずに超過勤務扱いとした時がありました。</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。<br/>           ★全ての職員が年次有給休暇を5日以上取得しました。</p>   |

|              |   |
|--------------|---|
| 人材育成         | <p>① 法人内の他事業所と連携して、交換研修等を積極的に行ないます。<br/> ★交換研修は行えませんでした。</p> <p>② 法人の学習会、グループホームの研修会等の自主学習会への参加を積極的に後押しします。<br/> ★年2回の法人全体研修会に参加しました。</p> <p>③ 資格取得を積極的に推奨します。<br/> ★4月福祉有償運送運転者講習修了1名。2月強度行動障害支援者養成基礎研修修了1名。3月普通自動車第一種運転免許取得1名。</p>  |
| 地域へ開かれた施設づくり | <p>① 地域活動への協力・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。<br/> ★自治会の定例会に参加しました。</p> <p>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。<br/> ★ゴミ出しの支援を続けています。</p> <p>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。<br/> ★利用者さんが水光熱費未払い止められた場合に緊急利用したのみでした。</p>   |
| リスクマネジメントの推進 | <p>① 感染症や自然災害に対して事業継続計画（B C P）に基づいた体制作りや対策を講じていきます。<br/> ★職員会議でB C Pの内容の確認を行いました。</p> <p>② 年2回以上の避難訓練を実施します。<br/> ★8月と1月の年2回実施しました。</p> <p>③ 自転車利用者の保険加入の確認とヘルメット着用を推奨していきます。<br/> ★新たな利用者さんの自転車保険加入の支援をしました。</p> <p>④ 利用者さん及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。<br/> ★S N Sや電話など連絡方法に偏りがある利用者の方が職員との連絡を好まない場合に、スムーズな連絡が取れず必要な手続きが滞ってしまうことがありました。</p> <p>⑤ 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。<br/> ★夜間に急に体調不良を訴えた方が職員からの促しでご自身で救急要請することができました。</p> <p>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隔離用の多機能型簡易居室の計画的利用を行います。<br/> ★居室が2階の方が、骨折のため1か月ほど多機能型簡易居室を利用することがありました。</p>                               |
| 事業運営         | <p>① 自己決定、自己選択を可能とする生活基盤の構築を利用者とともに考えていきます。<br/> ★金銭面での苦しさから、選択肢が狭まってしまう方が数名出てしましました。</p> <p>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。<br/> ★支援計画がどうしても職員主導になってしましました。スケジュールを明確に定めて、余裕を持って計画作成を行えるようにします。</p>   |
| 年間計画         | <p><b>【研修】</b><br/> 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な参加を促します。<br/> ★年2回の法人全体研修会にはできるだけ多くの職員が参加できるように勤務の調整を行い参加しました。職員会議の際に動画視聴での研修を行いました（7/11「スピードロックとは？原因と対策」、11/14「グループホームでの知的障がいや自閉症のある方への支援ポイント」、12/12映画「僕が飛びはねる理由」鑑賞）。2月に強度行動障害支援者養成基礎研修を1名受講しました。</p> <p>★法人外部に委託してある第三者委員が実施する「こころの健康相談」を職員が利用するきっかけを作ることを目的に、7月の職員会議の際、第三者委員2名に出席していただき、その場で話せる範囲の職場の困りごと相談会を試行的に実施しました。</p> <p><b>【行事】</b><br/> 法人行事として法人イベント、新年会および作品展などに積極的に参加・協力をします。その他、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）の活動を支援します。<br/> ★法人新年会は感染症予防を優先したため中止となりました。G H甲府独自の企画はできませんでした。風林火山の干し柿づくりやカトリック教会バザー参加の支援を行いました。</p> |

令和6年度 事業報告

|            |   |
|------------|---|
| 事業所名       | ぶどうの里相談支援部  |
| 項目         | 基本的な取り組み等   |
| 事業         | <p>① 特定相談支援事業<br/> <b>★【利用人数等】</b><br/>         ◆利用登録者 R6年4月88名 → R7年3月末90名（前年度比+2名）<br/>         ◆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 197件（前年度比+38件） 月平均 16.4件（前年度比+3.2件）</p> <p>② 障害児相談支援事業<br/> <b>★【利用人数等】</b><br/>         ◆利用登録者 R6年4月28名 → R7年3月末28名（前年度比±0名）<br/>         ◆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 52件（前年度比+5件） 月平均 4.3件（前年度比+0.4件）</p> <p>③ 笛吹市委託相談事業<br/> <b>★【利用人数等】</b><br/>         ◆利用登録者 R6年4月39名 → R7年3月末41名（前年度比+2名）<br/>         ◆延べ利用人数 544人（前年度比-257人） 月平均 45.3人（前年度比-21.4人）<br/> <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</p> <p>④ 障害児（者）地域療育等支援事業<br/> <b>★【相談人数等】</b><br/>         ◆相談登録者 R6年4月63名 → R7年3月末52名（前年度比-11名）<br/> <b>★【職員配置(4月)】</b> 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。<br/> <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。</b></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。<br/> <b>★成人利用者で虐待が疑われるケースがあり、法人から援護市へ通報を行いました。また、成人利用者の担当ケースで外部事業所からの通報により、甲州市と連携して対応を行いました。権利擁護が必要なケースについては、継続的に行政・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。</b></p> <p>③ 虐待防止委員会・身体拘束適正化委員会の取り組み、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ます。<br/> <b>★虐待防止委員会、身体拘束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。</b></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、相談支援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。<br/> <b>★外部研修会や会議に参加し、学びを深めながら相談支援の実践において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関係機関や支援現場への働きかけを行っています。</b></p> <p>② 利用者の意思を最大限尊重し、個別として捉え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きます。<br/> <b>★利用者や保護者、関係機関と連携し一人一人寄り添い、ライフステージやライフコースに合わせた支援を心掛けました。</b></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。<br/> <b>★本人の意思確認を大切に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。</b></p> <p>④ 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。<br/> <b>★施設整備に関しては常に気を付けることを心がけ、利用者が活動しやすい環境作りを実践しました。</b></p>   |

|              |   |
|--------------|---|
| 適切な労務管理      | <p>① 事業所ミーティングの実施及び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できる体制作り、安全あんしん委員会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、研修に参加しやすい体制作りなど「働きやすい」環境作りに努めます。</p> <p>★朝礼ミーティングを継続し、職員間で密に連絡を取り合い毎日業務予定・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ます。さらには安全あんしん委員会を通じ、今年度も「メンタルヘルス」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。</p> <p>★職員間で訪問や会議の予定を共有し、業務を分担を行ったり、記録等の事務作業の簡素化を図り、業務の効率化に取り組みました。</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。</p> <p>★年次有給休暇及び特別有給休暇の取得を推進し、職員全員が年次有給休暇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、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>★法人理念、職員倫理基準を再確認し、法令遵守を意識した公正・公平な業務を遂行できました。</p> <p>② 地域自立支援協議会部会、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、笛吹センター内の他事業との連携・交流を通して職員の質的向上に努めます。</p> <p>★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、甲州市相談支援部会、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、OJTを行い、相談支援専門員の資質向上に努めました。地域療育等支援事業では、笛吹市障がい者基幹相談支援センターと協働で岐東圏域の障害者サービス事業所向けの新人期（0～5年）の研修会を開催し人材育成に努めています。</p> <p>③ 資格取得を積極的に推奨します。</p> <p>★職員1名が社会福祉士の資格を取得しました。</p>  |
| 地域へ開かれた施設づくり | <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。</p> <p>★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。県主催の差別地域相談員研修での研修内容、県が発行する県内の差別・虐待事例集や県の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・委託相談や療育コーディネーターと連携によるアウトリーチの実施、市町村福祉課や各社会福祉協議会、圏域事業所連絡会への参加、多様な団体と連携しています。</p> <p>★多様な機関と連携し、単独では解決出来ない地域課題や個別課題に対して互いに協力関係を構築し「顔の見える関係」を大切にし、地域全体でニーズを捉え包括的な相談支援を行えるように心掛けました。</p> <p>③ 笛吹センターとして自治会への協力や行事への参加など積極的に近隣地域と交流を深めていき、地域福祉の推進や地域の社会資源となる開かれた事業所を目指しています。</p> <p>★地域行事への参加はありませんでしたが、日頃から近隣地域と挨拶等交流を通じて笛吹センターの活動の啓発を行いました。</p>   |
| リスクマネジメントの推進 | <p>① 記録、計画、個人情報等は定期的に見直すなど業務の振り返り改善をし、不備がないよう適切な管理をします。</p> <p>★計画相談では、利用者の書類を見直し、整理を行い、個人ファイルの入替を行い管理の改善を図りました。療育等支援事業では、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いました。</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。</p> <p>★利用者の通所事業所から職員の対応に関する苦情が1件ありました。概要：利用者が通所事業所職員と同行して笛吹センターへ物品販売に来所された際の笛吹センター職員の言動に関する苦情。対応：法人で苦情解決チーム設置し、事実確認、利用者及び通所事業所への謝罪、対応報告を行いました。併せて、法人から援護市へ虐待通報を行い、行政と連携を図りました。法人全体で共有し、防止策など今後の対応についても検討を行い、法人組織として適切な対応を行いました。</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。</p> <p>★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。</p> <p>★避難訓練を実施することは出来ませんでしたが、安全あんしん委員会で災害時における避難場所、避難経路の再確認し職員間で共有を図りました。</p> <p>⑤ 笛吹センター内の各事業及び管理者と連携し、業務の共有化や感染症対策・防災等の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。</p> <p>★笛吹センター内の放課後等デイサービスの職員と合同で消防署において救命講習を受講、防災訓練を行いました。</p> <p>⑥ 感染症や自然災害に対して事業継続計画（BCP）に基づいた体制作りや対策を講じていきます。</p> <p>★安全あんしん委員会でBCPの共有を図りました。笛吹センターの管理者間で感染症の予防対策を見直し、職員全体で共有し感染予防の対策を継続できています。</p> |

## 事業運営

**【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。

★各委託事業と共有・連携を図り、相談支援部としての適正な事業運営に努めました。計画相談においては、体制加算の取得、各加算の取りこぼしがないよう職員間で支援状況や方法を確認し合いながら加算取得の強化を図ることができました。また、職員体制を維持し、職員のフォローアップを図りながら会議や研修など積極的に参加を促し、職員の資質向上に繋げることができました。

**【法人外組織の業務】****笛吹市委託相談事業**

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 3回 委託相談連絡会 4回 計画相談連絡会 2回 相談支援部会 6回 障がい者基本条例制定フォーラム運営会議 3回

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 41名（前年度比+1.6）月平均 3.4名（前年度比+1.3）支援区分認定調査研修 1回

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 3回

④ 笛吹市障害者基本計画策定審議委員会（委員）

★実施なし

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 3回

⑥ 島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

⑦ その他

★甲州市自立支援協議会相談支援部会 6回 基幹相談支援・委託相談支援ネットワーク会議 2回 島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 島東圏域精神障害者地域包括ケアシステム構築会議 1回 令和6年度相談支援従事者初任者研修演習講師

**障害児（者）地域療育等支援事業**

① 在宅支援訪問療育指導事業…年間120回/いちごクラブ（言葉の療育相談）・のぞみクラブ（作業療法の療育相談）

★いちごクラブ（言葉の療育相談）62件・のぞみクラブ（作業療法の療育相談）51件・公認心理師による心理相談 2件

② 施設支援一般指導事業…年間17回/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

★八代花鳥保育所・石和第五保育所・石和東小学校学童・ハイジ託児所・笛吹あら川こども園・都保育園・春日居西保育所・アソビスイッチ石和・御坂東保育所・石和第一保育所・石和第二保育所・笛吹市保育課・島東圏域福祉従事者

③ 在宅支援外来療育等指導事業…年間20回/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

★場所や感染症等により実施なしでした。

④ 療育関係者研修会…年間8回/保育所（園）・幼稚園・支援学校・小中学校・障害児（者）施設・市町村等の職員を対象に障害特性の理解や療育に関する研修会の開催

★第1回「障害の種別・特性について」 第2回「発達特性のある子どもたちの支援について～事例を通して」 第3回「子どもを中心とした教育と福祉の連携」 第4回「保護者支援について」 第5回「いろんな家族のカタチと結び目」 第6回「やってみよう！『アンガーマネジメント』」 第7回「子どもの気になる行動の理解と感覚統合遊び」 第8回「子どもの育ちを地域で支える」

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

★11月30日「ディスレクシアの理解と支援～誰もが輝ける社会に向けて～」講師NPO法人EDGЕ会長 藤堂栄子氏

⑥ 島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

★GH連絡会4回・生活介護連絡会4回・児童連絡会4回開催

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

★当時者・家族部会の市長との座談会に参加・児童部会の研修会に参加・発達支援会議でグループワークに参加しました。

⑧ 島東保健福祉事務所開催の会議への参加

★会議の実施がありませんでした。

⑨ 小学校・中学校での関係者会議に参加

★石和西小学校・石和東小学校・八代小学校・浅川中学校・御坂中学校・一宮中学校

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

★ひまわり・おとのは・ぴーす・てならい・なんいろいろ児童発達センター

⑪ 島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（新人期・中堅期・リーダー期）運営会議への参加

★島東圏域の児童の事業所（放デイ・児発）の勤続3年までを対象として年に4回新人職員研修を開催しました。講師は服部森彦氏。

⑫ 島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

★今年度から島東圏域の3市が輪番で事務局を務めることとなり療育コーディネーターがサポートする形で参加しました。

⑬ 笛吹市社会福祉協議会と協働で音楽療法の実施（年4回）

★3回開催し、療育相談で繋がっている親子も参加しました。

年間計画

【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。

★法人内部・外部研修へ積極的に参加しました。

令和6年度相談支援従事者現任研修（8/23他）家族支援研修会（9/4）相談支援ネットワークやまなしみなセメント研修（9/9）職員協議会主催の法人研修（9/23）強度行動障害支援者養成研修（11/12他）高次脳機能障害支援者養成研修（11/19他）峡東地域多職種連携交流研修（11/21）管理者協議会主催の法人研修（2/24）

【行事】

① 法人行事に参加します。

★法人全体行事の開催はありませんでしたが、放課後等デイサービスみなでらすの外出・秋祭り・卒業式等の行事へ参加協力をしました。

② 地域の行事・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。

★放課後等デイサービスみなでらすの活動フォローなど支援協力を行いました。

令和6年度 事業報告

|            |  |
|------------|--|
| 事業所名       | 甲州市福祉あんしん相談センター  |
| 項目         | 基本的な取り組み等  |
| 事業         | <p>甲州市障害者地域活動支援センターII型<br/> <b>★【利用人数等】</b><br/> ◆利用登録者 R6年4月37名 → R7年3月末52名（前年度比+15名）<br/> ◆延べ利用人数 7,618名（前年度比+1,596名） 月平均 635名（前年度比+134名）<br/> ※R5年7月より委託事業開始・R5年度実績は7月から3月の9か月間</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事業運営を行っていきます。<br/> <b>★事業計画書に基づいた委託事業の運営、法人理念等を生かし、利用者の人権尊重を基盤として業務に取り組みました。</b><br/> 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。<br/> <b>★利用者の権利擁護の観点を遵守して運営に当たりました。</b><br/> 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ます。<br/> <b>★職員会議及び職員研修会の際に研修を深めました。</b></p>   |
| 障害者への合理的配慮 | <p>① 「障害者差別解消法」に基づき、合理的配慮した支援を行っていきます。<br/> <b>★関係機関との連携を深める中で、合理的配慮の提供に努めました。</b><br/> ② 利用者の障害の理解を深め、意思決定支援を意識した活動を行っていきます。<br/> <b>★利用者の障害の理解に基づくと共に利用者の意見を尊重して毎月のディケアプログラム作成に当たりました。</b><br/> 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。<br/> <b>★P C 教室、陶芸教室、園芸作業等の活動における備品・環境設定の改善を図りました。</b><br/> <b>★車いす用の福祉車両が老朽化していたため、(公財)日本財団の助成を受けて新車のリフト車を法人本部で購入し、あんしんセンターの利用者さんの送迎や外出活動等に活用しました。</b></p> |
| 適切な労務管理    | <p>① 活動状況や業務状況の確認・共有など職員間でコミュニケーションを密に取れる体制作りや安全あんしん委員の積極的な取り組みによる安全衛生の実施など「働きやすい」環境作りに努めます。<br/> <b>★定例の職員会議と随時のミーティングでセンター職員間のコミュニケーションを密にとりました。</b><br/> ② 就業規則に即した業務の効率化や適正化を図っていきます。<br/> <b>★予定表を見る化して、それぞれの職員の業務の状況を理解し合いました。</b><br/> 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。<br/> <b>★センターの運営に支障がないように年次有給休暇は決められた日数以上消化し、特別有給休暇（リフレッシュ休暇）も有効に消化しました。</b></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、法令遵守（コンプライアンス）の意識を高めていきます。<br/> <b>★職員会議、職員研修会で諸理念、諸規定等の研修を深め、コンプライアンスの意識向上を図りました。</b><br/> ② 外部研修への積極的な参加や法人の他事業との連携・交流を通して職員の質的向上に努めます。<br/> <b>★外部研修は限られましたが、日常的な業務や行事を通じて法人内の他事業所職員との連携・交流を深めました。</b><br/> ③ 資格取得を積極的に推奨します。<br/> <b>★新たな資格取得には結び付きませんでした。</b></p>  |

|              |  |
|--------------|--|
| 地域へ開かれた施設づくり | <p>① 行政機関、社会福祉協議会、福祉サービス事業所等、多様な団体と連携を図っていきます。<br/>★甲州市との連絡調整会議を定期的に開催し、他団体からの相談や見学等により連携を図りました。</p> <p>② 地域の行事への参加など近隣地域と交流を深めていき、地域福祉の推進や地域の社会資源となる開かれた事業所を目指していきます。<br/>★甲州市内及び峡東地域の行事に積極的に参加し、甲州市、山梨市の行政、福祉団体と交流・連携を深め、社会資源としての評価を高めました。</p>   |
| リスクマネジメントの推進 | <p>① 記録、個人情報等の管理に不備がないよう適切な管理をします。<br/>★利用者情報管理について職員間の情報共有をしました。</p> <p>② 苦情、クレームに対して法人本部と連携して迅速かつ適切な対応を行います。<br/>★苦情・クレームは特にありませんでした。</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。<br/>★アルコールチェックを励行して業務に当たりました。</p> <p>④ 防災・防犯マニュアル及び事業継続計画（B C P）に基づいて、年2回以上の避難訓練を実施します。<br/>★防災について、職員及び利用者の研修会は実施しましたが、避難訓練は実施できませんでした。</p> <p>⑤ 感染症対策・防災等の施設管理、環境整備の徹底などに取り組んでいきます。<br/>★使用場所や器具等の消毒、清掃を定期的に実施し、施設管理・環境整備に努めました。</p>  |
| 事業運営         | <p><b>【事業目的】</b></p> <p>① 障害者等の社会参加の促進及び自立と社会経済活動への参加促進のための支援<br/>★デイケアの計画的な開催と相談体制の整備に努めました。</p> <p>② 障害者等に対する調理、清掃その他の自立した生活を営むための日常生活上の援助<br/>★簡単な調理活動を企画しました。身辺自立に関係する研修を実施しました。</p> <p>③ 障害者等の自主的な活動、地域住民との交流の機会の提供<br/>★センター内のカラオケ、P C、活動室の利用など要望に応じて施設を提供しました。チャレンジショップ、甲州福祉祭りなどへ参加しました。</p> <p>④ その他障害者福祉に関する援助や啓発活動<br/>★甲州市や地域の障害者福祉に関する情報を提供してきました。</p> <p><b>【事業内容】</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>・デイケアプログラム（創作的活動、外出、運動、調理実習など、利用者の意向により実施）/毎週木曜日（13：00～15：00）</li><li>・清掃活動（クリーンデー：センターの清掃など）/毎月第1火曜日</li><li>・陶芸教室（陶芸作品の制作）/毎月第2火曜日 ※事業を再開できるように調整していきます</li><li>・視覚障害者パソコン教室（視覚障害のある方の専用ソフトの活用や外部講師によるパソコンの教室）/毎月第3火曜日（14：00～15：30）</li><li>・余暇活動（ちぎり絵等）/毎月第4火曜日（13：00～15：00）</li></ul> <p>★毎月のデイケアプログラムに基づいて活動を提供しました。<br/>休止していた陶芸教室の実施、講師によるP C教室、園芸活動、所外活動等を再開し、利用者の要望に幅広く応えられるように努めました。</p> |
| 年間計画         | <p><b>【研修】</b></p> <p>① 法人内研修の参加。（年2回/9月・2月）② 外部研修会等にも積極的な参加を促していきます。<br/>★年間2回の法人全体研修会に参加しました。外部研修会は限られました。個人レベルでのオンライン研修には取り組みました。</p> <p><b>【行事】</b></p> <p>① 法人行事に参加します。② 地域の行事（山梨県障害者文化展・甲州市福祉まつり等）、塩山授産園の行事などへの連携や協力をしています。<br/>★地域の行事にデイケアや土曜開所の際に参加をしました。塩山授産園とは行事や日常的なつながりを通じて連携・協力を深めました。</p>  |

令和6年度 事業報告

|            |   |
|------------|---|
| 事業所名       | コピット  |
| 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<br/>       ★【利用人數等】<br/>       ◆利用登録者 R 6年4月631名 → R 7年3月末683名（前年度比+52名） ◆新規求職者 57名（前年度比+1人）<br/>       ◆延べ相談支援件数 4551件（前年度比+194件） ◆対象企業等事業所数 157箇所（前年度比+38箇所）<br/>       ★【職員配置(4月)】 主任就業支援担当者1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。<br/>       ★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。<br/>       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他事業所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。<br/>       ★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は前年度に比較して204件増加しました。<br/>       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。<br/>       ★月1回センター会議を開催し、業務の進歩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。<br/>       ★支援のあり方を随時センター内の職員間で共有することで、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。<br/>       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。<br/>       ★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。<br/>       ★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。<br/>       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。<br/>       ★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。<br/>       ③ 始業終業を意識するようにし、過度な業務超過にならないよう配慮します。<br/>       ★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。<br/>       ★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。<br/>       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。<br/>       ★オンライン等での参加に努めました。<br/>       ③ 法人の職員間で情報交換できるように関わりを増やします。<br/>       ★管理者協議会や職員協議会に参加し、また、就労系事業の職員との交流が増えました。<br/>       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力の底上げに努めます。<br/>       ★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にオンラインで参加しました。</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。<br/>       ★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。<br/>       ★近隣とのトラブルもなく、良好な関係が築けています。</p>   |
| リスクマネジメントの推進 | <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。<br/>       ★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。</p> <p>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。<br/>       ★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。</p> <p>③ 広域的な業務であるため、感染源とならぬよう感染拡大防止に努め、除菌及び消毒を励行します。<br/>       ★年間を通して感染防止に努め、感染源とならず運営出来ました。</p> <p>④ 感染症や自然災害に対して事業継続計画（B C P）に基づいた体制作りや対策を講じていきます。<br/>       ★法人が定めた事業継続計画（B C P）について職員間で周知、確認をしました。</p> <p>⑤ 飲酒運転防止のための具体的な取組を実施します。<br/>       ★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。飲酒運転防止にはアルコール検知器を使用しました。</p> <p>⑥ 年2回以上の避難訓練を実施します。<br/>       ★避難経路および避難場所の確認を2回実施しました。</p>   |
| 事業運営         | <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。<br/>       ★・登録者数 683名（前年度比+52名）・年間延べ相談件数4,551件（前年度比+194件）<br/>       ・他機関との連絡調整及びケース会議件数1,383件（前年度比+204件）・職場実習等28件（前年度比+3件）・就職者数57件（前年度比+1件）<br/>       ・A型就労者数3件（前年度比-5件）・職場定着支援件数384件（前年度比-53件）・1年経過後の職場定着率94.6%（前年度比+4.1%）</p> <p>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。<br/>       ★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。</p> <p>③ 雇用主等の事業所に対して障害者の雇用に係る相談支援を行います。<br/>       ★R6年度に相談及び支援を行った企業等事業所数は157社（前年度比+38）、企業等事業所に対する相談支援件数は1,188件（前年度比+115）でした。</p> <p>④ 中高年齢障害者の継続雇用に向けて企業、支援機関等に相談支援を行います。<br/>       ★中高年齢障害者の雇用継続を目的とした定着支援件数は164件でした。</p> |
| 年間計画         | <p><b>【研修】</b><br/>       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します。</p> <p><b>【行事】</b><br/>       ★ 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。（6月、7月、9月、2月 計4回）<br/>       ★ 職場定着促進のための在職者交流会（10月山崎荘との合同B B Q）及びピアサポート活動（1月桃花台学園にて、2月小沢こころのクリニックにて）を実施しました。（計3回）</p>  |