

令和5年度の主な事業報告

社会福祉法人 愛光園

社会福祉事業

新規事業

- ありません

主な内容

- 虐待事件に関する検証、再発防止と権利擁護の推進に向けた法人の取組について行政関係、司法関係団体、事業者団体等の研修会等において報告しました。
- 権利擁護意識の向上のために虐待防止・身体拘束適正化の研修を全職員対象に実施しました。
- 新型コロナウイルス感染症の5類移行に伴い感染対策としての利用制限と就業制限を事業ごとに見直しました。
- 特定技能制度によりネパールより2名が就業しました。
- 複数のグループホームから転居を伴う住み替えを行いました。
- 法人認可50周年を迎え各事業所で記念事業実施と記念誌の編纂をはじめました。
- 実践発表会を4年ぶりに会場でも開催し、外部からも参加者を迎えました。

公益事業

新規事業

- ありません

主な内容

- 権利擁護意識の向上のために虐待防止・身体拘束適正化の研修を全職員対象に実施しました。
- 相生の第5期改修工事を令和5年4月から着工しました。空調設備更新を計画化のための設計監理業者の選定を行いました。
- 新型コロナウイルス感染症の5類移行後も施設内感染がありましたが、区画設定など早期対応により長期化と拡大を防ぎました。
- ベトナムからEPAでの1名、フエ科学大学・三法人連携のプログラムによる1名の受入をしました。
- 障害児等療育支援事業と障害者就業・生活支援事業の受託を終了するにあたり引き継ぎに向け準備をしました。

収益事業

実施していません。

以上

令和5年度事業報告

事業所名	ひかりのさとのぞみの家	責任者	倉科由加子
<p>【実施事業】 ○施設入所支援事業 定員 40 名 ○生活介護事業 定員 50 名 ○短期入所事業 定員 4 名</p>			
<p>【重点目標】 <u>重点目標</u></p> <ol style="list-style-type: none">① さらなる権利擁護の推進として、虐待防止につながる取り組みを展開し、その経過を報告します。既存のエンディングノートこれからノートに更新し意思決定支援の充実を図ります。② 地域生活支援の充実として、地域生活の体制強化を図ります。「地域共生社会」の実現に向けて、地域貢献の活動に参画します。③ 人財確保・育成を推進として、働きやすい職場環境を整えます。④ 経営改善として、基本理念の実現こそ経営の根幹であることを確認し、業務改善につながる IT 化を図ります。			
<p><u>実施状況</u></p> <ol style="list-style-type: none">① 毎月の男女会議で、身体拘束適正化に向けて検討の場を持つことができました。5月の不適切事案が身体拘束に認定されたことから、「誰にでも起こりうる」と認識し、改めて全利用者に説明と同意を行い、個別支援会議で確認することなど、虐待防止委員会で報告しました。ACPを意識して住人40名の「のぞみこれからノートを作成しました。② 感染対策委員会を中心に、都度情報共有、意識啓発を行ってきました。1月クラスター発生時には、外部利用者の受け入れを1か月近く休止する事態となり、結果として地域生活支援の役割が果たせなくなりました。「持ち込まない・広げない」取り組みの重要性を確認しました。③ ネパールから特定技能実習3名を受け入れ（うち1名は食事サービスセンター）介護では各業務順調に自立して行えるようになり、夜勤も独り立ちできました。④ 老朽化した浴室の天井走行リフトを更新しました。IT環境推進のため事務担当を配置し、各職種の記録が連動できるようにシステムを更新、男女トイレにタブレットを設置して排泄表を電子化したことで記載漏れなどをなくしたことは業務の効率化につながりました。12月に第3者評価を受審し評価が確定しました。			
<p><u>残された課題とその対応</u></p> <ol style="list-style-type: none">① 事業所として行動障害や高次機能障害等の障害特性への理解の不足が課題であると受け止め、ケース検討の機会を積極的に設定していきます。② 地域生活拠点の役割を職員に正しく周知しておかなければ緊急時に機能しないため、緊急時の受け入れのシミュレーションを行います。福祉実践教室は地域貢献として重要な取り組みの一つですが、住人さんの高齢化により参加や交流の方法を検討する必要が出てきており、社協と連携して継続可能な方法を探っていきます。③ 事業所運営上、職員が全員集まることが困難であるため、クレドの活用やチームミーティングの設定を、時間や方法を工夫して提案し取り組みましたが、必要性の共通認識が得られず継続に至りませんでした。研修計画等にグループフォームを活用する、情報共有をラインワークスに移行するなどして職員が参加しやすい環境を整えます。④ トイレ等の天井走行リフトが老朽化しており、順次、計画的に更新していきます。第3者評価を受審結果の指摘事項について、優先順位をつけて改善に取り組みます。			

令和5年度事業報告

事業所名	障がい者活動センター愛光園	責任者	松澤 賢治
<p>【実施事業】 ○生活介護事業(定員 36名)</p>			
<p>【重点目標】 <u>重点目標</u></p>			
<p>① ・権利擁護の意識を更に高めていく取り組みをしていきます。 ・利用者支援における悩みや困り事を話し合う場を継続して取り組んでいきます。</p> <p>② ・利用者の安心できる地域生活の実現に向けて取り組んでいきます。 ・地域の方との相互理解に繋がる活動や情報発信をしていく。 ・感染症対策の充実を図ります。</p> <p>③ ・「やりがいの持てる＝働しやすい職場環境」の実現に向けて取り組んでいきます。 ・支援の質の向上を図ります。</p> <p>④ ・法人理念の周知徹底を図ります。 ・施設設備の整備更新</p>			
<p><u>実施状況</u></p> <p>①・虐待防止委員会に他事業所の事業所長だけでなく、身障グループの副事業所長や主任に参加してもらうことにより、客観的な視点の意見をもらえたのは非常に良かった。 ・毎月のケース検討会議を小グループに分かれてグループワークで行うことにより、発言しやすい雰囲気を作ることができ、また若手職員が報告する機会を持つことにより、言葉のトーンや話し方に変化が生まれ少しずつ自信に繋がっていった。</p> <p>②・2～3年後に介護保険対象者となる利用者の日中の過ごしについて、ご本人さんの意向を踏まえながら少しずつ進めていこうと考えていたが、関係事業所との検討会議を設けていくことができなかった。</p> <p>③・勤務時間外での事務作業を少しでも軽減できるように、朝・夕と1時間半ほどの時間を交代で取ることができるように調整して実施してきた。それにより非常勤職員への負担が少し増えることになった。</p> <p>④経営状況があまりよくない為、計画的な実施ができなかった。ガスヒーポンについては業者との話を2回することができたが、具体的な話までには至っていない。</p>			
<p><u>残された課題とその対応</u></p> <p>①・権利擁護に関する法人外の対面研修に積極的に参加していくことにより他法人の方とのつながりを作っていく、新たな風を吹き込んでいけるようにしていく。</p> <p>②・介護保険対象者の今後の日中の過ごしについて、ご本人の思いのもと、最善の利益に繋がっていくように関係機関・事業所と検討の場を設けていく。</p> <p>③・まだまだ働き方については改善していかなければならないが、目の前にいる利用者の方たちの時間を大切に、理念・思想を継承することができるような形で改善を図っていく。 ・法人外の研修に積極的に参加することにより、支援の幅を拓げる為の知識・技術の習得と他法人の職員との繋がりを作っていくようにしていく。</p> <p>④ガスヒーポンの入替の時期になるので、この計画を進めていくことと、浴室及び入浴機器の入替も検討し進めていく。</p>			

令和 5 年度事業報告

事業所名	地域生活支援センターりんく	責任者	清水晶
<p>【実施事業】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○共同生活援助事業 定員 30 名 ○居宅介護事業 <p>【重点目標】</p> <p><u>重点目標</u></p> <ol style="list-style-type: none"> ① 虐待防止につながる取り組みを展開し、その経過を報告します。 ② 意思決定支援の充実を図ります。 ③ 地域生活支援の体制強化を図ります。 ④ 感染対策の強化を図ります。 ⑤ 働きやすい職場環境を整えます。 ⑥ スタッフ個の力を活かせるよう組織力の向上を図ります。 ⑦ 育ちあう環境づくりに向けて身体障がいグループの連携を強化していきます。 ⑧ 基本理念の実現こそ経営の根幹である事を確認します。 ⑨ 財務体質の改善 <p><u>実施状況</u></p> <ol style="list-style-type: none"> ① 事業所内で権利擁護推進会議を開催し、不適切支援をクレドと照らし合わせて考えるグループワークや、KJ 法と三重丸検討とチェックリスト作成し、虐待防止委員会で報告しました。 ② ご利用者様が 1 月末に入院。延命治療をどうしたいか等のご本人の意思確認、看取りでのホームでの受け入れが可能か等を検討。意思決定支援、ACP を実体験し学ぶ機会となりました。 ③ グループホーム安全安心ネットワーク会議に参加。千葉県障害者グループホーム等支援事業について共有し、5 月に千葉県 GH 支援ワーカーさんと意見交換を Zoom で行い、目指す方向性を確認し、近隣エリアのグループホーム連絡協議会の立ち上げへ繋げることができました。 ④ 感染症の簡略化した BCP を作成している。感染対策委員会は、8 月に感染性胃腸炎が発生したため、感染対策委員会を開催し、検証、対応策を検討し、全体会議で報告。9 月には全体会議にて嘔吐への対応について実践形式で研修を行っています。 ⑧全体会議において、法人の理念を確認するため、「光ある命を見つめて」の DVD 鑑賞を研修として行ったり、50 周年実行委員グループの発表を視聴したりしています。8 月に、第三者評価を受審しました。 ⑨わいわいハウスでの体験利用を、ご本人、ご家族とも丁寧にやりとりをして進め、9 月より定住が確定しました。しかし 10 月から男性主任がまどかへ異動となり、支援体制が厳しくなり、さらに来年度 2 名退職希望者が出たため、利用日数を増やすなど考えにくい状況となっています。 <p><u>残された課題とその対応</u></p> <ol style="list-style-type: none"> ② 6 5 歳を迎えてもその人らしく安心して暮らし続けることができるよう、課題を抽出し、関係事業所と連携して改善に向けて取り組んでいくことが不十分だった。来年度の身体障がいグループ会議で議題として取り上げて進めていきます。 ⑤ 働きやすい職場環境にしていくための課題を解決するまではできなかったので、来年度は現場のスタッフが中心になり進めていけるようプロジェクト会議を設けていきます。 ⑨令和 5 年度と比べ来年度は常勤男性が 3 名減となるため、夜勤専従のスタッフやヘルパーを募集して人材を確保していきます。 			

令和5年度事業報告

事業所名	まどか	責任者	東 悟
<p>【実施事業】</p> <p>○施設入所支援 定員 40 名 ○生活介護 定員 40 名 ○短期入所 定員 2 名 ○日中一次支援 定員 2 名</p> <p>【重点目標】</p> <p><u>重点目標</u></p> <p>① 介護、支援における悩みや困りごとを相談できる「しゃべりば」を創設し、コミュニケーションの活性を図る。</p> <p>② 意思決定支援に関する研修を企画し実施する。</p> <p>③ 利用者1名以上のグループホーム等への地域移行を推進する。</p> <p>④ まどか将来構想について具体化する。</p> <p>⑤ 自閉症支援に特化した生活介護事業の設置を検討する。</p> <p>⑥ 感染対策委員会を設置し、指針の策定と研修を企画し実施する。</p> <p>⑦ コミュニケーションの活性化を促し、相談しやすい職場風土を醸成する。</p> <p>⑧ 働きやすい職場環境に資する施策につなげるために意識調査を行う。</p> <p>⑨ 先進施設の見学・外部研修・法人内研修・交換研修など、研修の充実を図る。</p> <p>⑩ LINE WORKS 活用してクレドをもとに理念の浸透を図る。(持ち回りで投稿する)</p> <p>⑪ 月次、四半期ごとの進捗管理方法を見直し、敏速な経営対策の実施が可能な仕組みを整える。</p> <p>⑫ 第三者評価の実施。</p> <p><u>実施状況</u></p> <p>① コロナ蔓延時以外は定期で開催でき、若手職員を中心に「話ができる機会」として定着。</p> <p>③ 名古屋のGHへ1名移行した。</p> <p>⑥ 未実施。</p> <p>⑦ 5-6月に全職員対象の施設長面談実施、10月以降でフィードバック面談を実施した。支援体制が整わない状況があり、フィードバック面談が長引き2-3月の主任面談は未実施。</p> <p>⑨ 4月に京都ライフサポートの施設見学を実施。また、積極的に強度行動障害支援者養成研修(基礎、実践)、キャリアパス研修を計画し受講してもらった。</p> <p>⑩ 毎週1名、クレドからテーマを選び、職員が思いを投稿している。毎週心に響く投稿がされており、職員間で理念や個人の思いの共有につながった。</p> <p><u>残された課題とその対応</u></p> <p>② 意思決定支援に関する研修の実施</p> <p>③ 1名のGH移行の希望を確認した。令和6年度に具体的な見学、体験を実施していく。</p> <p>④ 具体的に実施できていない。次年度の法人事業計画に検討課題として位置づけた。</p> <p>⑤ 支援体制が整えられない状況もあり、次年度以降に検討。</p> <p>⑥ 今年度より義務化のため、早急に設置する。</p> <p>⑦ 男性支援員の2名の採用。</p>			

令和5年度事業報告

事業所名	ひかりのさとファーム	責任者	皿井 常之
<p>【実施事業】 ○ 就労継続支援B型 定員 10 名 生活介護 定員 30 名 日中一時支援</p> <p>【重点目標】 <u>重点目標</u></p> <p>① さらなる権利擁護の推進</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 支援における悩みや困りごとを初期段階で解消していきます ・ 意思決定支援に関わる研修を行い、個別支援計画の作成や実践に活かします。 <p>② 地域生活支援の充実</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 加齢に伴う変化や強度行動障がいに対応できる支援体制の充実を図ります。 ・ 感染症対策を継続し、利用者の日常生活が持続できるよう支援します。 ・ 工賃向上に向け、就労事業の立て直しを行います。 <p>③ 人財確保・育成を推進</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ グループワークの機会を多くすることで、職員間のコミュニケーションを活性化します。 ・ 事業所内勉強会で職員自らが講師を務めることにより、主体的な学びを促します。 ・ 知的障がいグループ内や当事業所部署内で交換研修を実施します。 <p>④ 経営改善</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 基本理念を毎日確認し、意識化します。 ・ トイレの増設を検討します。 ・ 利用記録のデジタル化を検討します。 <p><u>実施状況</u></p> <p>① 全職員と年3回の面談を実施しました。 意思決定支援マニュアルを作成し職員勉強会で周知しました。</p> <p>② 事業所内勉強会を10回開催して行動障がいなどについて主体的に学ぶことができました。 BCP(事業継続計画)を見直し、感染症対策マニュアルを作成しました。 一部鶏種を変更したが産卵数が戻らず、餌の見直しをして改善の兆しがみられました。</p> <p>③ 職員会議内や事業所内勉強会でグループワークを実施し、活発な意見交換ができています。 事業所内勉強会の講師を担うことで主体的に学び、伝えることができました。 知的障がいグループ内の交換研修は実施できませんでした。</p> <p>④ クレドを読み思いやエピソードを語り他者の思いを聞くことでも理念を意識化しています。 トイレ増設は補助金が採択されず、次年度へ持ち越しとなりました。</p> <p><u>残された課題とその対応</u></p> <p>① 役職者の部署巡回は十分できなかったが、他部署の状況を知り合う機会を作ることはできました。 事業所内の連携強化のため、部署間交換研修を継続していきます。</p> <p>② 産卵数は過去の水準には戻っておらず、産卵率アップを目指して飼育環境や飼料について見直します。 また仲間の力を活かせる新しい事業も検討していきます。</p> <p>③ 強度行動障がい支援などについての知識・技術の向上のためeラーニングも活用し、グループワークすることで深めて共有していきます。 災害など緊急時の連携なども視野に知的グループ内での交換研修実施をします。 トイレ増設は補助金が採択されたので令和6年度にトイレ増築を実施します。記録のデジタル化は先進事例を研究して事故報告書の作成や請求業務などの省力化を含めて検討します。</p>			

令和5年度事業報告

事業所名	阿久比町立もちの木園	責任者	堀田 学
<p>【実施事業】 ○生活介護 定員 10名 ○就労継続支援B型 定員 10名</p>			
<p>【重点目標】 <u>重点目標</u></p> <p>① 権利擁護への意識を高めると同時に、風通しの良い文化・風土を構築します。 ② 地域のニーズに応分の貢献が円滑に行えるよう関係機関と連携しつつ、地域生活支援の体制強化を図ります。 ③ チーム支援力を底上げすると同時に、より働きやすい職場となるよう環境を整えます。 ④ 指定管理委託者の阿久比町と、建物設備の修繕・更新計画を共有します。</p>			
<p><u>実施状況</u></p> <p>① 虐待防止及び身体拘束適正化委員会を2回/年実施しました。第3者委員やご家族はもちろん、町内他法人の代表も参加して下さり、様々な立場から忌憚りの無いご意見を頂きました。家族会6回/年、みんなでミーティング(ご利用者と職員による寄合い)12回/年を予定通り開催する事ができ、活動状況を共有すると同時に、意見し易い雰囲気作りに努めました。 ② 阿久比町の地域生活支援事業「宿泊体験事業」について、7名(延べ21名)のご利用者が宿泊体験をご利用されました。内2名が新規利用者で、事業所内における地域生活への機運が益々高まりつつあります。また、男性1名が宿泊体験を経てグループホームへ完全移行する事ができました。さらに、ご家族を対象とした「自立を考える会」を6回/年開催する事ができ、障害福祉サービスや成年後見制度について理解を深める事ができました。 ③ 職員間の理解と協力もあり、計画的な有休取得率が上がりました。また、男性職員が育児休暇を取得するなどワーク・ライフ・バランスの実現に向けて事業所一丸となり取り組む事ができました。 さらに、職員の休憩確保を目的に昼専属のパート職員を配置しましたが、増えゆく業務量に追いついていないのが現状です。 ④ 指定管理委託者の阿久比町と年2回運営委員会を開催する事により、修繕及び更新箇所の共有ができ、今後の見通しを持つことができました。</p>			
<p><u>残された課題とその対応</u></p> <p>① 風通しを良くすべく、ボランティアの受入れに積極的に取り組みたいところですが、未だ活動や交流に制限があるため、健康体操などボランティアの受入れはごく限られています。 今後は、感染症対策に努めつつ新しい活動スタイルの可能性を探ります。 ② 対象となるご利用者が、自らの意思で介護保険サービスを選択できるよう体験の機会を設ける予定でしたが、人手不足や関係機関との連携不足により未実施となりました。 ご自身がより明確に比較検討できるよう体験の機会を設けるなど、スムーズに介護保険へ移行できるシステムの構築に努めます。 ③ 強度行動障害支援者研修など外部研修に派遣する事ができず、もちの木園全体の支援力を底上げする事が不十分でした。今後は、より人員配置を手厚くすることで内外部研修への派遣を充実させ、チーム支援力の向上に努めます。</p>			

令和5年度事業報告

事業所名	愛光園地域居住サポートセンター	責任者	小野 嘉久
<p>【実施事業】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○愛光園地域居住サポートセンター：共同生活援助事業（定員 53 名） ○あったか生活支援センター：共同生活援助事業（定員 10 名） ○びわの木：福祉ホーム（定員 5 名） <p>【重点目標】</p> <p><u>重点目標</u></p> <ol style="list-style-type: none"> ① ・支援での困りごとを共有するための仕組みを構築し、情報共有をすすめる。 ・全職員研修を実施し、ご利用者の思いの共有に取り組む。 ② ・他の法人事業所との意見交換から、地域生活を支える新たな仕組みを作る。 ・災害時に関わる備蓄品のチェックをおこない、必要に応じて見直す。 ③ ・お仕事説明会や広報活動を通して、ご利用者の暮らしや職員の仕事について発信する。 ・働き甲斐をもって仕事をするために調査を実施し、年度内に改善できることに着手する。 ・目的や目標を明確にして交換研修を実施し、相互理解を深め助け合う仕組みを作る。 ④ ・利用希望がある方の体験利用を進め、グループホームへの生活の場の移行を進める。 ・プロジェクトを立ち上げ、記録等の電子化や共有方法を見直す。 <p><u>実施状況</u></p> <ol style="list-style-type: none"> ① 全体支援者会議や各ホーム会議でグループワークを継続して実施する中で、普段の支援時の困りごとの共有や支援者同士の価値観のすり合わせを行うことができました。意思決定支援についての全体研修を行うことはできたが、ご利用者理解を深めることができるよう個別支援計画の関係様式の見直しを行うことができませんでした。 ② 共同生活援助を行う 10 事業所で 1 月に第 1 回連絡協議会を開催することができ、職員や事業所の困りごと等を共有し解決に向けての取り組みがスタートしました。今後も年 4 回の実施を継続し、つながりを強化していきます。 ③ お仕事説明会や職員満足度アンケートは法人として行ったため、事業所での実施は見送りました。 ④ 事業所全体での大きな住み替えがあり、新規利用者の受け入れは 1 名でした。情報共有のためのアプリを試行しましたが、全体での活用にまで至りませんでした。 <p><u>残された課題とその対応</u></p> <ol style="list-style-type: none"> ① グループワークや面談機会は継続しつつ、支援に関する知識・技術の習得について取り組むことで、虐待防止だけでなく支援の質向上に取り組んでいく必要があります。また、ご利用者の思いを共有するためにアセスメントシート等を見直しを行っていきます。 ② 防災・減災の意識を高める必要があります。業務継続計画（BCP）の見直しや訓練・研修を繰り返し、実効性あるものにしていかなければなりません。 ③ 空床を埋めるためにも、グループホームでの暮らしを希望される方の声を集める必要があります。相談支援事業所等とも積極的につながっていく必要があります。 ④ 業務の効率化については、積極的に ICT 活用することで情報共有強化・省力化につながるような仕組みを作っていく必要があります。 			

令和5年度事業報告

事業所名	就職トレーニングセンター	責任者	青木 剛志
<p>【実施事業】</p> <p style="text-align: center;">○就労移行支援 定員20名 ○就労定着支援 21名～40名</p> <p>【重点目標】</p> <p><u>重点目標</u></p> <ol style="list-style-type: none"> ① 権利擁護の推進 ② ご利用者同士で繋がりを持って地域で楽しく暮らす ③ 人材の育成 ④ 年間就職者数12名の達成 ⑤ 日々の利用率80%以上とする ⑥ 定着支援の充実（利用率55%以上とする） <p><u>実施状況</u></p> <ol style="list-style-type: none"> ① 第三者評価を令和5年11月22日に受審。前回受審時に課題として挙げられた点についてはしっかりと改善を行い、評価結果を向上させることができました。 ② ご利用者同士で繋がり、支援者が干渉しなくてもプライベートで会う関係が築けるよう支援しましたが、「飲食できる」という点に最もメリットを感じるご利用者が多く、本来の目的と少し逸れてしまう部分がありました。 ③ 現在のご利用者の障がい特性を検討できるような情報共有、会議が行えまし。また、将来を担う人材の育てる観点から社土の実習生を積極的に受け入れることができました。 ④ 13名の方が就職をされました。つながりのある企業だけではなく、新たに雇用を検討して下さる企業との繋がりも増やすことができた1年でした。 ⑤ 平均利用率は年を追うごとに低下しており、今年度は未達成でした。近年同様に名古屋への流出もある中で、下半期に多くの就職者が出たことも重なった結果と思われます。 ⑥ LINE等も活用しながらご利用者と密に連絡をとることができ、退職ではなく、転職という選択を検討することができたケースが2件ほどありました。現在も支援は継続しており、転職支援がスムーズにできそうな兆しが見えています。 <p><u>残された課題とその対応</u></p> <ol style="list-style-type: none"> ① 新たな職員も増えたことで把握しきれていないマニュアル等があることが今回の受審で発覚したため、内容の見直しや標準化、定期的な確認ルールを設定していきます。 ② 飲食を伴わず、過ごし場として事業所をアフター5に開所しておく等、取り組みの方法を模索、実践し、ご利用者からも意見を集約していきます。 ③ ご利用者への接遇・障がい特性に合わせた伝え方の学びを深めます。また、社土実習の内容の充実と般化を目指します。 ④ 利用率とのバランスを見ながら定員数に応じた就職者を送り出していきます。（2名/3ヶ月） ⑤ 就労移行支援の定員数を調整します。引き続き、ご利用者の安定的な確保ができるよう、大学や他機関との連携を継続していきます。 ⑥ 既存の定着支援の方法だけでなく、時短・高効率化を目指して無駄のない支援が提供できるよう、システムや方法の見直しをしていきます。 			

令和5年度事業報告

事業所名	知多地域障害者生活支援センターらいふ	責任者	桑山利和
<p>【実施事業】</p> <p>○放課後等デイサービス：定員10名 ○居宅介護・行動援護・重度訪問介護 ○移動支援 ○レスパイト事業 ○委託相談支援事業（ひがしうら相談支援センター・阿久比町障がい者相談支援センター） ○指定特定相談支援 ○指定一般相談（地域移行・地域定着） ○障害児相談支援事業 ○障害者就業・生活支援センター事業 ○障害児等療育支援事業</p> <p>【重点目標】</p> <p><u>重点目標</u></p> <p>① 虐待防止研修や権利擁護研修に1人2回以上参加します。</p> <p>② 個別支援会議から地域課題を自立支援協議会に3つ提出します サービス担当者会議を40件以上開催し、地域生活支援の役割を果たします。</p> <p>③ 非常勤職員を5名以上採用します。 児童発達支援管理責任者・相談支援現任研修・相談支援初任者研修を各1名受講します。 職員の定着に努めます。</p> <p>④ 事業の再編を行います（障害児等療育支援事業・障害者就業。生活支援センター事業の引継ぎ、基幹相談の在り方の検討・レスパイトサービスと放課後等デイサービスの在り方の検討）。 放課後等デイサービスの利用率90％・計画相談常勤換算1人当たり20件をめざします。</p> <p><u>実施状況</u></p> <p>① 事業所内研修は全員参加しました。その上で各種協議会・団体の権利擁護・虐待防止研修を企画したり参加したりしました。</p> <p>② 町の協議会や圏域の会議で地域課題を検討したほか、町への事業報告で地域課題を報告しました。</p> <p>③ ヘルパーを4名採用しましたが、新規の学生は採用できませんでした。そのため令和6年度の学生は0となりました。 職員定着について、相談は、年度途中で1名退職、1名異動。年度末で2名退職、1名異動、1名時間短縮（家庭の事情）となりました。元々厳しい人員配置が、年度途中の退職・異動で残された職員の負担が増し、さらに退職につながってしまいました。職員をはじめ、利用者、関係機関に多大なご迷惑をおかけすることとなりました。地域生活支援も、3名退職しました。2名（夫婦）は子育てのため親の近くに引っ越すためで、3年連続この理由での退職がありました。</p> <p>④ 療育支援事業と就業生活支援センター事業の引継ぎは、職員・関係機関の協力で行うことができました。年度途中で東浦相談支援センターの主任相談支援専門員が急遽異動となり、さらに他の相談員3名のうち2名が年度末で退職の意向の表明があった。そのため7月から理事長・グループ長にかかわってもらいながら、次年度どうするかを検討を東浦町や東浦町社会福祉協議会、関係事業所と実施し、次年度は社会福祉協議会から職員の出向を受け実施することとなりました。</p> <p><u>残された課題とその対応</u></p> <p>③④ 福祉人材の確保・育成はどこも喫緊の課題ですが、相談員の確保・育成・定着は一層大きな課題です。人材がいなければ事業の継続はできません。最初から基幹相談に配属ではなく、計画相談でケースワークを経験したうえで基幹相談に配属するなど育成の仕組みを作ると同時に、相談員をフォローする仕組みを作り上げていきます。その上で、東浦町や阿久比町の委託相談の在り方について検討します。事業が大幅に変わっていく中で、らいふ建物の設備更新が必要になっているので、法人やらいふの事業再編で10年後どうなるのか将来構想を検討し対応していきます。</p>			

令和5年度事業報告

事業所名	大府市発達支援センターおひさま	責任者	東 千恵子
【実施事業】			
○児童発達支援 定員 30 名 ○早期療育事業 定員 40 名 ○保育所等訪問支援			
○障害児相談支援 ○おもちゃ図書館事業			
【重点目標】			
<u>重点目標</u>			
① 職員が意見相談しやすい環境づくりをすることで風通しの良い運営を行います。 ご利用者への関わり方をチームで検討します。			
② 地域課題である療育と保護者の就労保障を考えます。 大府市における児童発達支援センターの役割の再確認を行います。			
③ おひさまが目指す療育の実践のため人財育成に努めます。			
④ ご利用者にとっても職員にとっても、環境を整えよりよい支援に繋げるため、安定した経営ができるよう努めます。			
<u>実施状況</u>			
① 昨年度に引き続きグループワークを行いました。昨年度は新人と中堅の層で行ったところ好評だったため、今回は療育を担当している全常勤職員を3グループに分けてそれぞれ年3回行いました。毎回テーマを参加者で決めており、感想もフィードバックしてもらい、次のグループワークに活かしてきました。様々な感じ方や価値観を互いに知り合い尊重されるため、安心してアウトプットする場になりました。また、全クラス1回ずつインシデントプロセス法を用いて事例検討を行いました。場面を限定して支援の方法を一定程度導き出す点では有効でしたが、ファシリテーターが慣れておらず限られた時間でやり方を踏襲することに必死となる状況がありました。			
② 11月に担当課主導のもと、年度内に3回発達支援センターみのりと共に話し合いがありました。療育と就労保障について市の考えを共有しつつ、様々なことに影響のある仕組みの変更のため、知多圏域の市町や一部県内や県外の事業所にアンケートを実施し、実態把握に努め担当課と共有しました。また、その話し合いの際、令和6年度からのセンターの中核機能についても少し触れることとなりました。			
③ 12月に外部講師を招いて感覚統合について1日職員研修を行いました。講義形式ではなく、午前中実際に子どもたちを観察したり触れてもらったりして、午後フィードバックをしても有意義な時間となりました。また、新人職員OJTの仕組み作りとして、『発達障がいとは』『コミュニケーション方法の支援について』のプログラム作成をしました。			
④ 利用率や経営状況の要因分析を行っている法人の経営小委員会の資料の共有を月1回会議で行う予定でしたが、他の議題を優先することが多く実際には前期しかできませんでした。			
<u>残された課題とその対応</u>			
① グループワークは好評だったものの、療育後に定期的に行う日程調整が難航しました。年々増え続ける事務作業がある中、そもそも自然にコミュニケーションを取れる心の余裕を持つため業務の効率化が最優先と考えます。来年度プロジェクトを組んで業務改善を行う予定。			
② 結論は出ていません。大事な案件のため議論を尽くすよう担当課と協同していきます。			
③ OJTに関して2年をかけて仕組み作りをしたため来年度から運用していきます。また、センターとしての中核機能が果たせるような人財育成が今後の課題となります。			
④ 地域の中で役割を果たしているか否か判断するためにも、現場の職員と利用率を共有することは重要なことと考えます。今後も職員会議で共有するよう努めます。			

令和5年度事業報告

事業所名	老人保健施設相生	責任者	湯浅修治
<p>【実施事業】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○老人保健施設 ○（予防）短期入所療養介護 ○障害福祉サービス短期入所 <p>【重点目標】</p> <p><u>重点目標</u></p> <p>① ・ケアにおける悩み、困りごとを定期的に意見交換できる機会をつくります。</p> <p style="padding-left: 20px;">・「思い出・これからノート」を活用し、ACPを推進していきます。</p> <p>② ・外国人財を1人増員。定着を図ります。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・役割と責任を明確にし効率的な体制を整えます。 ・子育てや家族介護をしながらも働き続けることができる職場にします。 ・年2回の面談により個人の目標、行動計画をより明確にしていきます。 <p>③ ・超強化型老健の体制を整え、施設区分を変更します。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・クレドの真摯な実践こそが、事業収益に繋がることを体現します。 <p><u>実施状況</u></p> <p>① ・定期的意見交換などコミュニケーションの機会を作ることができませんでした。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・施設長のアプローチによりACPは浸透し日常支援にも好影響がでています。 <p>② ・外国人財2名採用できました。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・役割の整理と分担に至らず、組織の骨格の確認にとどまりました。 ・男性育休取得を進めることができたが、家族介護や子育てで気ちよく休める体制を作ることではできませんでした。 ・年1回の面談で終わっています。 <p>③ ・超強化型老健に移行できたことで在宅支援の強化ができました。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・クレドを根拠に課題解決には至りませんでした。 <p><u>残された課題とその対応</u></p> <p>① ・定期的にコミュニケーションをとれるよう計画的に進める必要があります。</p> <p>② ・外国人受け入れ態勢、法人全体に意思になり切れていないように感じており、属人的な仕事を増やしてはいけないと思っています。組織的に取り組む必要があります。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・属人的な仕事にならないよう、可視化と適正配分が欠かせません。 ・有給取得率を数字目標を根拠に高めていきます。 ・コミュニケーションの場を、計画的に設定する必要があります。 <p>③ ・クレド、を日常の行動の根拠として浸透するように各部に働きかけ、実施確認を管理職の責任において実施します。</p>			

令和5年度事業報告

事業所名	相生通所リハビリテーション	責任者	山本 茂男
<p>【実施事業】 ○通所リハビリテーション(介護予防通所リハビリテーション含む) 定員 30 名</p> <p>【重点目標】</p> <p><u>重点目標</u></p> <p>① さらなる権利擁護の推進</p> <ul style="list-style-type: none"> ・介護、支援における悩みや困りごとを話し合える機会を定着させます。 ・その方の想いに添った支援の充実を図ります。 <p>② 地域生活支援の充実</p> <ul style="list-style-type: none"> ・地域の中で果たしている、果たすべき役割について改めて見つけ直し、定着と発展に取り組みます。 <p>③ 人財確保・育成を推進</p> <ul style="list-style-type: none"> ・職員定数、役割分業を明確にし、必要な支援・業務に適切な人財があたる体制を整えます。 ・職員の想いを受け止め、育ちあうコミュニケーションの仕組みを構築します。 <p>④ 経営改善</p> <ul style="list-style-type: none"> ・管理者を中心に、日常支援・業務のあり方と行動規範を照らし合わせ、振り返る機会を作ります。 ・毎日、月次の進捗管理を基に、利用率向上・安定のPDCAに取り組みます。 ・経営体質、運営状況について、将来を見据えて見直し検討を行います。 <p><u>実施状況</u></p> <p>① 職員それぞれが発信するケースについてのカンファレンスが定期的実践できた。 これからノートの作成に取り組み始めた。</p> <p>② 相生チャレンジというリハビリプログラムメニューを、定期的な見直しをしながら整備した。</p> <p>③ 一部、業務マニュアルを再整備した。 目標設定・振り返りを含めた職員面談を3ヶ月定期で実施した。</p> <p>④ 管理者が現場支援の中で気になった事例をもとに、クレドと結びつけた話題提供を行った。 経費の見直し、一部具体的なコストカットが出来た。</p> <p><u>残された課題とその対応</u></p> <p>① ACPと結びつけた取り組みを整えていく。</p> <p>② リハビリ体制が整う中で、地域の中でのニーズに応えられる体制を整えていく。</p> <p>③ 役割・責任をわかりやすい形で整え、次代に引き継ぐ・継承発展していく為の資料や、その為に必要な仕組みを構築していく。</p> <p>④ 具体的に利用率を向上、安定させるために必要な業務を明確にし、計画的に行う体制を構築する。</p>			

令和5年度事業報告

事業所名	デイサービスセンターこぶし	責任者	山本 茂男
<p>【実施事業】 ○通所介護事業（介護予防・日常生活支援総合事業含む 定員 30 名）</p> <p>【重点目標】</p> <p><u>重点目標</u></p> <p>① さらなる権利擁護の推進</p> <ul style="list-style-type: none"> ・介護、支援における悩みや困りごとを話し合える機会を定着させます。 ・その方の想いに添った支援の充実を図ります。 <p>② 地域生活支援の充実</p> <ul style="list-style-type: none"> ・認知症進行予防につながるこぶしならではのプログラムを再構築する。 <p>③ 人財確保・育成を推進</p> <ul style="list-style-type: none"> ・職員定数、役割分業を明確にし、必要な支援・業務に適切な人財があたる体制を整えます。 ・職員の想いを受け止め、育ちあうコミュニケーションの仕組みを構築します。 <p>④ 経営改善</p> <ul style="list-style-type: none"> ・管理者を中心に、日常支援・業務のあり方と行動規範を照らし合わせ、振り返る機会を作ります。 ・毎日、月次の進捗管理を基に、利用率向上・安定のPDCAに取り組みます。 ・経営体質、運営状況について、将来を見据えて見直し検討を行います。 <p><u>実施状況</u></p> <p>① 職員それぞれが発信するケースについてのカンファレンスが定期的実践できた。 これからノートの作成に取り組み始めた。</p> <p>② 「やろまい」というお手伝いプログラムや調理・園芸プログラム・歩みんなどの具体的な認知症進行予防プログラムが定着した。</p> <p>③ 一部、業務マニュアルを再整備した。 目標設定・振り返りを含めた職員面談を3ヶ月定期で実施した。</p> <p>④ 管理者が現場支援の中で気になった事例をもとに、クレドと結びつけた話題提供を行った。 経費の見直し、一部具体的なコストカットが出来た。</p> <p><u>残された課題とその対応</u></p> <p>① ACPと結びつけた取り組みを整えていく。</p> <p>② 評価・効果を確認する仕組みなどを検討していきたい。</p> <p>③ 役割・責任をわかりやすい形で整え、次代に引き継ぐ・継承発展していく為の資料や、その為に必要な仕組みを構築していく。</p> <p>④ 具体的に利用率を向上、安定させるために必要な業務を明確にし、計画的に行う体制を構築する。</p>			

令和5年度事業報告

事業所名	相生ヘルパーステーション	責任者	山本 茂男
<p>【実施事業】 ○訪問介護 ○介護予防訪問介護相当サービス ○有償サービス</p> <p>【重点目標】</p> <p><u>重点目標</u></p> <p>① さらなる権利擁護の推進</p> <ul style="list-style-type: none"> ・介護、支援における悩みや困りごとなど地域の方が気軽に相談できる事業所にすることでストレス防止 ・ACPに基づくケアプランに沿い、看取りの実践と、生活リハビリ含め自立支援を実施 <p>② 地域生活支援の充実</p> <ul style="list-style-type: none"> ・重層的支援体制整備事業に構築に参画し、社会保障制度全般を活用した支援を行う。 <p>③ 人財確保・育成を推進</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ヘルパーステーションが求める人材像を明確化し求人へ <p>④ 経営改善</p> <ul style="list-style-type: none"> ・相生の在宅復帰超強化型へ責任を持ち全面的に協力していく ・障害福祉との協働、もしくは事業申請を進める <p><u>実施状況</u></p> <p>① 毎月行っているヘルパー会議の中で、情報共有と支援体制の在り方について意見交換した。ACPに関連した話はほとんどできなかった。</p> <p>② 担当者会議等に参加することはしているが、地域の中での重層的支援体制に関わるような連携の機会を作ることはできなかった</p> <p>③ 具体的な業務リストの整理なども進まなかった</p> <p>④ 老健相生との具体的な連携体制の実例は作れなかった 一部障がい事業部施設への訪問は入っているが、具体的な協働の話は動かなかった</p> <p><u>残された課題とその対応</u></p> <p>① 訪問介護として関わる中での、権利擁護やACPへのつながりのイメージを整える</p> <p>② 訪問介護事業そのものをどのように維持していけるかを考える</p> <p>③ 訪問介護支援の魅力をも文化する</p> <p>④ 専門性の高い訪問支援員の力をどのように活かしていけるかを模索する</p>			

令和5年度事業報告

事業所名	相生指定居宅介護支援事業	責任者	山本 茂男
<p>【実施事業】 ○指定居宅介護支援</p> <p>【重点目標】 <u>重点目標</u></p> <p>① さらなる権利擁護の推進 <ul style="list-style-type: none"> ・だれもが相談しやすい仕組みと風土をつくり（介護疲れを察し権利擁護につなげる） ・人生会議・ACP の理解を広げるべくケアプランに反映し、看取りの実践と、職員向けにも勉強会を行う </p> <p>② 地域生活支援の充実 <ul style="list-style-type: none"> ・重層的支援体制整備事業に構築に参画し、社会保障制度全般を活用した支援を行う。 </p> <p>③ 人財確保・育成を推進 <ul style="list-style-type: none"> ・居宅介護支援事業所で求める人材を明確化し、育成に関わる </p> <p>④ 経営改善 <ul style="list-style-type: none"> ・相生の在宅復帰超強化型へ責任を持ち全面的に協力する ・自事業所だけでなく事業部、法人全体に貢献できているか、をP D C Aで評価します </p> <p><u>実施状況</u></p> <p>① 東浦連協で企画された介護相談に参画した。 A C Pについては、老健相生での取り組みを共有したにとどまり、居宅介護支援における展開はなかった</p> <p>② 重層的支援体制の具体的なイメージ作りが進まなかった</p> <p>③ ケアマネ実務者研修で触れられている内容などを少し整理したが、具体的な形には整っていない。</p> <p>④ 老健相生の在宅復帰ケースの受入は積極的に行えた</p> <p><u>残された課題とその対応</u></p> <p>① 連協だけでなく、自前での介護相談などの検討</p> <p>② 障害サービスからの移行者もイメージした、支援体制の構築の中で、ケアマネが担うべき役割を整理する。</p> <p>③ 新しくケアマネを担う職員（できれば法人内でのキャリアアップ）が進むための、魅力発信と、具体的な育成の仕組みを考えていく。</p> <p>④ 居宅介護支援事業独自でも黒字化できるように必要な、経費削減・業務効率化をベースにした運営体制の構築と、ケアマネ事業を持っていることで高齢事業部に好循環波及できるように必要なことを具体化していく。</p>			

令和5年度事業報告

事業所名	企画総務部	責任者	日高啓治
<p>【実施事業】 法人本部の事務局として事務の統括。制度動向や地域情勢の情報収集と情報発信。</p> <p>【重点目標】 <u>重点目標</u></p> <p>① さらなる権利擁護の推進</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 取り組みの継続と情報発信 ・ 理事長が職員の話に直接聴く場を設ける <p>② 地域生活支援の充実</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 関係機関との連携と地域貢献 <p>③ 人財確保・育成を推進</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 三法人連携によるベトナムでのプロジェクトと外国人財の受け入れ ・ 職場環境意識調査の実施 ・ 階層別研修の実施 <p>④ 経営改善</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 基本理念と経営のつながりを示す。 ・ IT化等によりインボイス制度への対応 <p><u>実施状況</u></p> <p>① ・ 虐待防止推進会議を継続して開催し、各事業所の虐待防止マネージャーが中心となり意識向上を図ることができた。また、行政や各種団体による研修会等で事件への対応や、その後の取り組みに関する報告を行った。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 理事長が話を聞く場として「こころのツボ」を毎月設定したが、参加者は限定的だった。 <p>② ・ 東浦町内において福祉事業者による地域貢献の枠組み作りに参画した。また、相談支援事業に関する連携を模索する協議の場に参加した。</p> <p>③ ・ ゆたか福祉会・名古屋ライトハウスの社会福祉法人に加えコープあいち（生協）が合流して今後のベトナムにおける人財養成と活躍のプログラムを進めることになった。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 船井総研の職員向けアンケート（組織 SONBO）を実施し、結果のフィードバックを得た。 ・ 中堅リーダー層の研修を連続開催した。 <p>④ ・ 経営小委員会をグループごとに開催し月次での進捗確認を進めた。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ インボイス制度への会計システムの対応は途上である。 <p><u>残された課題とその対応</u></p> <p>① 権利擁護の更なる推進に向けた取り組みは継続していく。依然残された課題と改善が進んだところを確認しながらも、基本的な内容の研修などは繰り返すことにより気づきの感度を上げていく。待ちの「こころのツボ」から出向くことで気軽に話ができる機会を増やしていく。</p> <p>② 相談支援事業においては、基幹相談の委託と計画相談のどちらも単独法人ではなく地域の事業者が連携できる形を訴求し模索していく。</p> <p>③ 4法人によるプロジェクトは地域福祉連携推進法人化も視野に今後の関与を検討していく。職員意識調査からは、ビジョンの示し方、チャレンジできる文化、キャリアアップの明確化の課題が抽出されているので、対応する方策を検討しすすめていく。</p> <p>④ 経営の安定化は引き続き課題であり、事業単位、月次、日々の進捗管理を強化する。</p>			