

令和 6年度  
社会福祉法人さざんか会  
事業計画統一版



## 2024(令和6)年度社会福祉法人さざんか会事業計画(案)

### I. 虐待防止及び身体拘束適正化に向けた取り組み

残念ながら前年度に発覚した利用者への虐待行為について、法人・事業所は謝罪等その対応に心を痛めるとともに、二度と起きぬことを決意して日々の業務に邁進することを期した次第である。

利用者各位への人格や人権の尊重は私たちの職務職責遂行の前提であり、利用者各位は「掛け替えのない、尊重されるべき存在であること」の認識を徹底したい。そのために、法人・事業所単位での虐待防止の研修開催や支援や療育に更なる創意工夫を要する場面を鑑みながら、サービス向上のノウハウについて学びを深めたい。

### II. より働きやすい、職場づくりを目指して

今年度、法人全体事業所について職員の休日数を2日分増やすこととした。折から、働き方改革が叫ばれ職員の福利厚生について改善が求められる昨今、可能な限り実現して行きたい。

ただ、この事により利用者へのサービスが減少したり、質の低下を招いては本末転倒と心得る。あくまで、サービスの向上を目指しながらの改革としたい。

### III. 具体的対応に目途を

船橋圏内グループホームや生活介護及び就労継続事業に於いても、利用者の高齢化や障がいの重度化、それにも増してのご家族の高齢化は顕著である。ご家族による介護は限界に近付きつつあり、それだけショートステイなどのサービスを頻繁に利用する人たちが存在する。現行の入所機能やグループホームがこれらニーズを万全に引き受けるには、難点のあることも自明の理。これらを念頭に、対応策を具体的に検討していき具体的な施策に結び付けたい。

### IV. 基本報酬と処遇改善を受けて

本年度は報酬改定の時期であり、生活介護は要する時間の長短により、報酬額に極端な差異が設けられ、抜本的対応策を講じる必要がある。グループホームその他の事業も多くが単価の引き下げとなった。微増の事業もあるが、相対的には減額の傾向が窺えるようである。

人件費については新たな処遇改善策が設けられ、更なる向上が期されることは評価に値するが、報酬本体の減額化は事業そのものの衰退に結び付かないものか、懸念を覚える。

報酬本体は下げるが、処遇改善策で人件費を加算するから「良し」とす

る風潮は、障害福祉サービス事業にとってどのように理解すべきか…。  
そのよう環境の中、私たちの提供するサービスの向上と運営の安定はどう  
すれば約束されるのか、その実践を模索する。

#### V. 事業体系の見直しと今後の展望

創立 52 年目を迎える当法人、営む各種サービスを利用する人たちの状  
態像は以前とは当然相違する。Ⅲと重複するが、通所事業や児童発達支援  
センターについても、今迄培ってきた各事業所の役割や機能について確認  
するとともに、利用者各位の状態を鑑みながら、今後の適切なサービス提  
供について、検討していかなければならない。

特に、児童発達支援センターについては必置の事業が義務化される等、  
新たな役割や機能の実施に取り組みねばならない。

#### VI. 居宅事業の再興

休止としていた「魔法のランプ」について、行政の指導もあり前年度事  
業の廃止を届け出なければならなかった。残念というより、申し訳ない気  
持ちであるが再開への展望が見出せないでいる。

居宅系事業は障がいのある人たちの地域生活には、絶対に欠かせぬもの  
であり私たちはこの町で先駆的实践の実績もあり、再会の目途を見出す努  
力は続けなければならない。

#### 《各種会議の開催について》

- ①評議員会 ⇒ 定時評議員会を含め、年間 3 回を予定する。この他、必要に  
応じて開催する。
- ②理事会 ⇒ 年間 3 回開催を予定する。この他、必要に応じて開催する。
- ③評議員選任・解任委員会 ⇒ 必要に応じて開催する。
- ④法人全体施設長会議 ⇒ 毎月 12 回開催を予定する。この他、必要に応じ  
て開催する。
- ⑤船橋圏内施設長会議 ⇒ 共有や検討を要する事項に合わせて随時開催する。
- ⑥船橋圏内サービス管理責任者(児童発達管理責任者)会議  
⇒ 毎月 1 回の定例会とする。

- ⑦サービス向上委員会(さざんか会虐待防止委員会)  
⇒ 毎月1回開催。その他、必要に応じて開催する。  
併せて、虐待防止研修の企画と実行。
- ⑧パワーハラスメント防止・調査委員会  
⇒ 申し出のあった場合、苦情処理委員会を開催。  
同時に、パワハラ防止に関する研修を実施する。
- ⑨苦情解決委員会 ⇒ 申し出のあった場合、規定に則り解決を図るが併せて  
各職務についての研修も実施する。
- ⑩さざんか会全体事務職会議 ⇒ 年2回の開催を予定する。
- ⑪防災担当者会議 ⇒ 年3回の開催を予定する。`福祉避難所、としての  
機能の点検や実際の開設を前提に。
- ⑫船橋圏内全体職員研修会 ⇒ 年間2回開催。
- ⑬船橋圏内新人職員研修会 ⇒ 5月、7月、9月の3回行う。
- ⑭2年目職員研修会 ⇒ 6月、8月、10月の3回行う。
- ⑮船橋市手をつなぐ育成会との意見交換会 ⇒ 年2回実施する。
- ⑯法人機関紙「おーぷん」編集会議 ⇒ 年4回の発行に合わせて適宜開催す  
るとともに、「おーぷん」の体裁につい  
て検討する。



## 【生活介護】

事業所名            けいよう

### ( 主な取り組み )

#### 1 感染症対策の継続

新型コロナウイルスも5類に移行となりましたが、まだまだ収束とはならない状況です。

また、他の感染症においても注意が必要となっています。

今後も今までと同様に、感染対策を継続して行き利用者さんが毎日元気に通所していた  
だけのように努めていきます。

#### 2 日中活動の充実

昨年度は、職員体制の厳しい状況が続き、散歩等外に出る活動が少なくなってしまい、  
行事も殆どできませんでした。利用者さんにもご不便な思いをさせてしまった事と思  
います。6年度は、外に出る機会を増やしたり、行事も再開できるよう考えていきたい  
と思います。

また、高齢化も課題になっています。けいようは、40代後半から50代の方が多く利用  
されています。少し前まで出来ていた事が出来なくなってきたり、ひとつ一つの動作に  
時間がかかるようになってきたりと支援の度合いも高くなっています。

作業的な活動だけではなく、カラオケや体操等レクリエーション的な活動も増やし、利用  
者さんに充実した時間を過ごしていただけるように工夫していきたいと思います。

### 3 研修について

5年度は職員体制が整わなかったため、外部研修に参加することができませんでした。

6年度は、計画的に研修に参加できるよう努めます。また、利用者さんも高齢化に伴い、「支援」よりは「介護」という側面も多くなってきています。

今後は介護のスキルアップを目指した研修にも力を入れていきたいと思ひます。

また、外部研修だけではなく事業所内での研修についても計画的に実施したいと思ひます。

### 4 人材確保と辞めない職場作り

ここ数年、法人全体として人材確保が課題となっています。様々な媒体を使ってはいますが、採用に繋げることが厳しい現状です。採用に繋げることは勿論大切ですが、同時に今働いている職員が辞めない職場作りをすることも大切です。

今まで以上に職員の声に耳を傾けたり、現場に入ることで情報を共有し、職員と共に一人ひとりが働きやすい職場作りを目指していきます。



## 【 施設入所支援・生活介護 】

事業所名 北総育成園

### ( 主な取り組み )

#### 1 創立50周年を迎えるにあたって

・北総育成園創立当初の理念や親御さんの思いを大切に、全職員で丁寧な支援を重ねていきます。50年間の社会情勢の変化にも適切に対応し、更に研究・工夫を重ねて今後も利用者さんのためにより良い運営を行っていきます。

者・職員・東庄町ご来賓とともに、感謝の思いで50周年の歩みを振り返り、改めて北総育成園の運営について皆様にご助力をお願いいたします。

#### 2 一人ひとりに寄り添う個別支援 ～「一期一会一輪の花」の心で～

・「北総育成園業務指針」に基づき、利用者さんへ丁寧に寄り添う支援を行います。

・高齢化や障害の重度化、機能障害等による要介護に対し、個々のニーズに合わせた(て)支援と介護をしていきます。心地よい生活は掃除と環境整備からと考え、季節感のある部屋作りや外出・外食、行事への参加について、利用者・家族が安心して利用できる配慮と工夫をします。毎月のお知らせ・居室だより・作業班だより発行。

個別に合わせて手紙・電話・ZOOMも継続していきます。また、家族の高齢化や不在化への対応について情報を整理し、難しい場合等は成年後見人制度の適切な活用を進めて(して)いきます。

#### 3 「働くことは生きること」「やることと出番のある暮らし」「大人として生きる」

・各作業班の活動を(と)工夫し、作業場の環境整備や適切な計画と段取りを重視した作業活動を行っていきます。作業部会と各班の連携を大切に、販売活動の拡がりを具体的に模索(道の駅・注文販売・イベントへの出店他)します。高齢者・重度者の活動を確保し、職員のアイデアと工夫で楽しく広げていきます。

- 4 人材確保と人材育成 「人を育てる」「自分を育てる」取り組み
- ・各学校(実習生受入含)・ハローワーク・人材センター・求人会社等と連携をし、人材確保に努めます。HPやほくそうブログ等広報活動を充実させ、事業を広く知って頂く取り組みを継続します。そして、全職員が前向きなモチベーションを持って生き生きと働き続けられる職場を全職員で作っていきます。
  - ・職員一人ひとりの「気づく感性」「誠意ある実践」「正確な記録」が、利用者支援を充実させることを全職員で意識して業務にあたっていきます。
- 5 職員研修
- ・全職員が年1回以上は外部研修に参加し、視野を広げて北総の業務に生かします。虐待防止権利擁護マニュアルに基づき、身体拘束適正化も含めて研修を実施します。支援会議・主任会議等グループワークの充実を図ります。お互い異なる意見こそが大切という意識で話し合いをし、よりよい支援に繋げていきます。福祉資格取得補助制度(介護福祉士・社会福祉士等)を、今年度も積極的に活用していきます。(令和5年度は介護福祉士2名)
- 6 地域活動と環境整備
- ・香取東庄地域にお世話になって50年となりました。環境整備や地元住民の皆様とのお付き合いを大切にさせていただきます。日頃から地域環境委員会中心に挨拶を心がけ、車両の安全運転に努めます。地域の草刈りやゴミ拾い(出し、)(物品貸し出し)行事等のお付き合いを大切に(し実践)していきます。
- 7 「感染予防・衛生管理」「防災安全・災害管理」の業務継続計画(BCP)の周知
- 徹底と適切な見直し ～安心安全な生活は、良い準備と良い習慣から～
- 8 船橋市指定管理施設・障害者支援施設としてその責務を果たします。
- 現在、第4期(令和4年度～8年度)です。船橋市指定管理基本協定書・仕様書に基づいて、適切な運営管理を行います。

## 【生活介護】

事業所名 ゆたか福祉苑

( 令和6年度事業の開始にあたり )

昨年度発覚した、職員による利用者様の不適切な写真の撮影や加工及び、一部職員間での共有という虐待事案については、被害に遭われた方とそのご家族を深く傷つけ、また多くの方々に不快感、不安、落胆、怒りや悲しみを与えてしまいました。

私たちはこの事に真摯に向き合い、何故このようなことが起きてしまったのか、その真因を見極めるとともに、二度とこのように利用者様の人格を軽視するような行いを断絶しなければなりません。その為に、「事業所としての役割」や「私たち職員の役割」を再確認する研修や啓発に努めます。今年度は、何より昨年度起きたことの反省の立場から、新たに出直す決意で、以下の取り組みに踏み出して参ります。

( 主な取り組み )

事業所研修の実施

- 1 年間を通じて以下のテーマに基づいた事業所研修を実施します。
  - ①『法人およびゆたか福祉苑の成り立ちと役割について』法人の成り立ちとその歩みを知り、ゆたか福祉苑設立の経緯と事業所として求められている役割を再確認する。
  - ②『基本的人権の尊重』障害者権利条約や日本国憲法に立ち返り、障害の有無にかかわらず、私も私以外の誰もが大切に扱われなければならないこと、全ての人の平等、差別の禁止等について考える。
  - ③『支援職倫理について』支援職としての職務を確認し、その立ち位置を弁えたマナー、言動、立ち居振る舞いについて見つめ直す。

④『組織としての虐待防止』障害者虐待防止法に基づく法の規定を確認するとともに、組織として虐待や不適切な対応および身体拘束を遠ざける意識を確認する。

## 2 個人情報の保護と管理体制の維持

虐待事案発覚後より、事業所および法人で改善に取り組んでいる個人情報の保護とその管理について、改善計画未達成事項を中心に、保護・管理対策を推進します。

また、個人情報の取り扱いが杜撰となってしまった原因の一つは、ルールの形骸化でした。

規則や体制を整える中に、定期的な確認による管理の継続を図ります。

## 3 外出活動やイベントの拡充

コロナ禍の為、縮小・自粛が続いていた外出やイベントについて、感染症分類が変更になった昨年5月以降も、社会情勢を見ながらの手探り状態が続き、大きく踏み出せないままとなってしまいました。

今年度は、必要な感染対策は引き続き講じつつ、「できる事から」「身近な所から」外出やイベントの機会を増やしていきたいと考えます。

## 4 地域との繋がり

外出やイベントの自粛により、定期的な行事に参加いただいていた外部団体との繋がりや地域との交流が、ほとんど途絶えてしまいました。その中で実施した「秋まつり」で、豊富地区社会福祉協議会を通じて「リハビリ体操」のインストラクターさんをお招きすることができました。

小さな一歩ではありますが、このつながりを大切に活かし、地域交流の輪が広がるよう働きかけていきたいと考えます。

## 【 施設入所支援・生活介護 】

事業所名                      のまる

### ( 主な取り組み )

#### 1      感染症予防と対応に取り組み、運営の継続を図る

様々な感染症ウイルスの市中感染が年間を通して続いている状況です。

利用者様の生命を守り、楽しみのある生活を送るためには、ウイルスを施設に持ち込まない水際対策・日々の感染予防対策にて、集団感染や感染拡大の予防を継続します。

また、感染症発生時は医療機関と連携し、早期の体調把握と治療に努めます。

ご家族様・千葉県・船橋市・医療機関との情報交換を行い、皆様に不安を与える事がないよう、一つ一つ丁寧に取り組みます。

#### 2      安全面に配慮したイベント、レクリエーションの開催

施設全体イベントの開催方法として、利用者様と職員が一ヶ所に集まらず、職員が利用者様の元へ訪問しイベントの開催を行います。

前年度より個別外出や少人数での外出を再開致しました。今年度も気心の知れた職員と一緒に、外出先を計画・実施・振り返りと場面ごとに楽しみを共有しながら、季節を感じるイベントを行って参ります。

これからも柔軟な発想にて、利用者様が楽しめるイベント等を開催していきます。

#### 3      人材育成・研修について

利用者様の高齢化に伴い、支援方法の変更や健康観察の視点に変更が生じてきます。

利用者様の変化に合わせた支援方法に対応出来る様、職員スキルの向上を図り、適切な支援の継続を図ります。

令和6年度 開催予定の研修

・強度行動障害支援者養成研修(受講要件に達した職員の参加予定)

・知的障害を理解するための基礎講座(新入職職員受講予定)

・虐待防止研修(全体研修、個別研修)

・身体拘束廃止研修(全体研修、個別研修)

・感染症予防研修(全体研修、個別研修)

\*感染症、食中毒等のまん延時期の前に開催し予防を図ります。

・その他、福祉協会などの研修については、内容を確認し利用者様の支援に必要な研修に参加します。

#### 4 地域連携による支援体制の充実

のまるが開所され、24年となります。入居者様の加齢に伴う身体機能や障害特性の変化に合わせた適切な支援が必要な時期となりました。支援職で対応可能な医療行為の範囲を超える場面が生じた際は、地域の医療機関と連携しご本人に適した医療提供や住環境の提案をさせていただきます。また、支援方法や保険制度に関しては近隣施設やケアマネジャーと連携し支援体制の充実を図ります。

#### 5 地域生活支援拠点としての役割を果たす

のまるは、入所支援・生活介護支援・短期入所支援・日中一時支援・相談支援を複合的に365日24時間サービス提供する事が可能な事業所となります。

利用者様家族の高齢化や緊急時の対応として、短期入所支援の役割は重要となっております。地域で暮らされていて、支援を必要とされている方と連携し、相談や様々な要望に対し柔軟に取り組めます。

## 【 児童発達支援 】

事業所名            とらのこキッズ

### ( 主な取り組み )

#### 1      児童発達支援センターの機能強化等による地域の支援体制の充実

・児童発達支援センターとして、身近な地域でニーズに応じた必要な発達支援が受けられる。

体制整備づくりを進めていきます。

・地域の障害児支援体制の充実を図るための取り組みを始めます。

#### ★4つの機能

①幅広い高度な専門性に基づく発達支援・家族支援機能

②地域の障害児支援事業所に対するスーパーバイズ・コンサルテーション機能

③地域のインクルージョンの中核機能

④地域の発達支援に関する入口としての相談機能の充実を図る。

#### 2      質の高い療育支援(発達支援)の提供の推進

・適切なアセスメントとこどもの特性を踏まえた総合的な支援・専門的な支援や関係機関との連携強化等を進め、個々の特性や状況に応じた発達支援の提供も目指します。

①総合的な支援の推進と特定領域への支援の実施。

②関係機関との連携の強化を図る。

③学齢期の社会生活等に向けた支援の充実。

### 3 総合的な療育発達(発達支援)の推進

・児童発達支援(通園)において、5領域「健康・生活」「運動・感覚」「認知・行動」「言語・コミュニケーション」「人間関係・社会性」を全て含めた総合的な支援を提供することを基本とし、支援内容について事業所の個別支援計画等において5領域とのつながりを明確化した上で実施します。

・二次的障害(強度行動障害)を有する児をはじめ、より専門的な支援が必要な障害児への支援の充実を図り、地域で安心して暮らし育つことができる環境整備を進めます。

・養育支援など、保護者・きょうだいへの家族支援を推進し、家族全体のウェルビーイングの向上を図る(家族への相談援助等の充実)

・保育所等への支援を行いながら幼稚園や保育所等への移行を推進するなど、インクルージョンの取組を推進し、障害の有無に関わらず全てのこどもが共に育つ環境整備を進める

①インクルージョンに向けた取組の推進 ②保育所等訪問支援/相談支援の充実

### 4 療育支援(発達支援)の基本

子どもの心身の成長・生活に向けた療育支援(発達支援)を、保育的(養護)手法を軸に、日々関わり合いを持つ大人(保育士)との基本的人間関係を築きながら「小集団」の環境の中、さまざまな「あそび」や「生活活動」を通して、以下を基本とし取り組みます。

#### ① 心身の発達への促し

からだ・きもち・かんがえること・つたえること・つたえあうこと・かかわりあうこと。

#### ② 生活習慣の獲得や意識づけ

日常生活上での基本的な生活習慣や生活動作への促しや介助的支援の実施。

#### ③ 社会生活上の基本的ルールやマナーの獲得や意識づけ

お一人おひとに子どもの状況に応じた働きかけを行い、獲得や意識づけに向けて取り組みます。



## 5 療育支援(発達支援)への基本姿勢

- ・子どもに笑顔でごあいさつをする。
- ・子どもが持つ障害や特性をなくそうと考えない。「こだわり」に「こだらない」。
- ・保育者は子どもに「～させる」関わりは行わない。
- ・保育者の思惑を子どもに求めない。
- ・保育者からみた「理解」「認知」への手順・順序性(定型的)でなく、一人ひとりの子どもが持つ障害や特性に応じた「伝え方」を模索する。

具体的に伝える。知らせる。 興味を生かす。

視覚的に伝える。知らせる。 感覚刺激の調整を行う。

役立つことを習慣化する。 情報を整理する。

- ・クラス内での複数の保育者間での意見や「気づき」を交えながら活動に取り組みます。

## 6 療育支援(発達支援)の基本方法

- ・適切なアセスメントの実施。
- 日々ゆっくり、少しずつアップデートされていることを意識する。
- ・安心感と信頼感に基づく、子ども主体の活動内容であること。
  - ・毎日の生活リズムを意識する。
  - ・「環境因子(保育者)」の役割の大切さを念頭に、
- ① 健康に配慮 ② 安心・安全 ③その子どもが持つ良さ、強味、主体性が引き出されるような、クラス内の雰囲気、保育者間での視点の共有。

## 7 療育支援(発達支援)の具体方法にあたって

- ・同じ時間帯、同じ場所、同じ手順・流れの活動を繰り返す。前回の流れを意識する。
- ・活動内容を分かりやすく伝える。
- ・はじめとおわりを分かりやすく伝える。流れや手順が子ども自身の手がかりとなり、次の活動への理解につながる。
- ・他の子どもたちと一緒に活動する。他児の動きが手がかりに、模倣したり、子ども同士のやり取りつなげる。
- ・「プラスの援助」と「マイナスの支え」(見通しと見守り)

## 8 適切な療育支援(発達支援)への取り組み

- ・「さざんかキッズ」と共に、「適切な療育支援(発達支援)」の軸を明確にし、子どもの権利擁護を意識できる保育者集団作りに取り組みます。
- その際には日常的な療育支援(発達支援)活動の際の「子どもにとってどうだったか？」と自身を振り返るツールが必要となります。
- 経験年数に関することなく、保育者一人ひとりが自信(自らを信じる力)を持って、子どもに向き合えることを目指し、職場全体で主体的に取り組めるように試みます。

## 9 職場における心理的安全性に向けて(マネジメントツールの活用)

- ・毎日の療育支援(発達支援)活動や他の業務に追われる中、色々な気持ちが働くことがあります。職場内での保育者間でのコミュニケーション・仕事のやりがい等々、時折自らの気持ちの傾きを自分自身で確認したり、誰かに伝えたりできる機会が必要かと思います。
- そのための具体的な取り組みを今年度は計画したいと考えています。

## 【 児童発達支援 】

事業所名 さざんかキッズ

### ( 主な取り組み )

#### 1 児童発達支援センターとしての機能強化

令和6年度から、児童発達支援センターへの中核的機能を担う機関として求められる4つの機能が明確化されました。4つの項目は、以下の通りです。

- 幅広い高度な専門性に基づく発達支援・家族支援機能
- 地域の事業所へのスーパーバイズ・コンサルテーション機能
- 地域のインクルージョン推進の中核機能
- 地域の発達支援の入口としての相談機能

現状、これらをすべて担っていくことは難しいですが、出来るところを精査し、将来に向けての動きを作っていくことは、児童発達支援センターの機能として必須となるところでありますので、出来る事から始めていけるように動いていきます。

#### 2 保育所等訪問支援の実施

センターに求められる機能の一つとしての地域のインクルージョン推進の中核機能という所での、保育所等訪問支援については、動き始めます。

利用を希望する方のリサーチと幼稚園・保育園からのニーズを把握し、知的障害・発達障害はもちろん、肢体不自由への支援も実施できることを目指していきます。

#### 3 質の高い療育(発達支援)の提供の推進

さざんかキッズの療育を求めて、入園してくるお子さん達の為に、より専門性の高い発達支援を提供できるよう取り組んでいきます。

児童発達支援の5領域「健康・生活」「運動・感覚」「認知・行動」「言語・コミュニケーション」「人間関係・社会性」のすべてを含めた質の高い総合的な支援を提供していきます。

そのためには、職員の経験年数に応じた適切な園内研修を開催するとともに、園外への研修にも積極的に参加できるような体制を組んでいきます。

また、適切なアセスメント(評価)を取れるようケース会議などを開催し、園児の成長を園全体で共通理解するケース会議の実施も行なっていきます。

また、保護者の子育ての不安により添って、一緒に歩みを進めていけるよう適時相談を受け、保護者の不安等に気づくことのできる人材を育成できるよう園全体で取り組んでいきます。

#### 4 肢体不自由児の受け入れの充実

親子療育の大切さを発信し続けることとともに、肢体不自由児を持つ保護者のニーズの把握をして、低年齢のお子さんへのアプローチや、送迎、単独療育の充実など、今後に関わる支援内容を構築していきたいと考えます。

#### 5 災害対策と災害時における業務継続計画(BCP)

通常実施してきている防災訓練については、内容を充実させ保護者にも実施内容をお伝えしていくことを継続しながら、園全体の防災への意識を高めていきます。

保護者参加による引き渡し訓練・災害伝言ダイヤルへの参加等また、災害時における業務継続計画(BCP)の策定から、日々の中で見直しを進め、災害時にも強い通園施設を目指していきます。

昨年度、福祉避難所への登録を行ない、船橋市で実施されている研修にも参加してきました。災害時に地域の中で本当にさざんかキッズでできる事、やらねばならない事を精査していきながら、防災対策を充実させていければと思います。

## 【 多機能型事業所 】

事業所名 笹川なずな工房

### ( 主な取り組み )

- 1 笹川なずな工房は、授産施設として緑多い東庄の地に誕生して23年が経過しました。  
働くことが大好きで仲間と共に成長していく利用者の皆さんと共に一緒に作り出す  
作業の場から、暮らしの場から一人一人に寄り添った支援を実践し、家庭との信頼関係を  
大切に組み組んでいきたいと思ひます。
  
- 2 働くことは 生きること
  - ・ 生活介護事業(農産班)は、平成31年からスタートしましたが高齢化と重度化が進む中、  
体力の維持と生活リズムの安定を目指します。
  - ・ 利用者さん自身が小さなことから「役割」と「出番のある暮らし」ができるよう展開して  
いきます。
  - ・ 農作業では「円空」作業場を拠点とした畑作りをし、草取りや収穫を通し体力作りを行  
います。余暇活動や創作活動では出来上がる喜びを体感できるよう取り組みます。
  - ・ 就労継続B型事業では、(製パン班、加工班)作業共にコロナ禍から脱した販売活動をし、  
その工夫と広がりをもさらに追及していきます。
  - ・ 新しい感覚を柔軟に取り入れた製品開発をし探求心やスキルアップを図った取り組み、  
適正価格の導入に努めます。
  - ・ 注文販売の為、ホームページを活用し情報を発信して販路に繋げていきます。
  - ・ 利用者さんを就労へと導く活動への取り組みを再開していきます。
  - ・ 日々の利用者さんの成長、細やかな記録を残します。

### 3 人材の育成と人材確保

- ・ 職員相互のスキル融合と個別のスキルアップを図っていきます。
- ・ 職員の気づき、実践、前向きなやる気を引き出せる環境作りを実践します。
- ・ 職員全員で働き続けられる職場作りを作っていきます。
- ・ ホームページ活用、広報の一環とし活動を広く知って頂けるよう実践します。

### 4 地域と共に生きる

- ・ ジャムの原料を確保する為、地域の皆さんから教えて頂きながら、ブルーベリーの木を育成しています。このような環境に感謝し、大切に育てていきます。  
地域の皆さんとの触れ合いを通し、販売活動を行っています。笹川なずな工房の作業に関心を持ってもらえるよう利用者さん、職員全員で挨拶等コミュニケーションが取れるよう努めていきます。

### 5 研修について

- ・ 内部研修や外部研修、オンライン研修に参加し、権利擁護、虐待防止研修については定期的に参加していきます。
- ・ チーフ会議・主任会議・サービス向上支援会議での個別状況充実を図ります。
- ・ 外部研修では施設見学、研修の場を積極的に作り勉強の場としていきます。

### 6 衛生管理と感染予防 防災安全と災害管理

- ・ 利用者、職員の健康と安全を第一にした仕組み作りを実践します。
- ・ 衛生管理(食中毒他)、感染予防等について衛生委員会からの情報を受け周知徹底していきます。

送迎時における災害や緊急時については、情報の共有に努め安全運行を心掛けます。

(発信と周知徹底、運行防災)

日常的な交通安全に努めていきます。

作業で使用する機械類の安全点検、管理に努めます。





## 【 多機能型事業所 】

事業所名 笹川なずな工房

### ( 主な取り組み )

- 1 笹川なずな工房は、授産施設として緑多い東庄の地に誕生して23年が経過しました。  
働くことが大好きで仲間と共に成長していく利用者の皆さんと共に一緒に作り出す  
作業の場から、暮らしの場から一人一人に寄り添った支援を実践し、家庭との信頼関係  
を大切に組み込んでいきたいと思っております。
  
- 2 働くことは 生きること
  - ・生活介護事業(農産班)は、平成31年からスタートしましたが高齢化と重度化が進む中、  
体力の維持と生活リズムの安定を目指します。
  - ・利用者さん自身が小さなことから「役割」と「出番のある暮らし」ができるよう展開して  
いきます。
  - ・農作業では「円空」作業場を拠点とした畑作りをし、草取りや収穫を通し体力作りを行  
います。余暇活動や創作活動では出来上がる喜びを体感できるよう取り組みます。
  - ・就労継続B型事業では、(製パン班、加工班)作業共にコロナ禍から脱した販売活動をし、  
その工夫と広がりをさらに追及していきます。
  - ・新しい感覚を柔軟に取り入れた製品開発をし探求心やスキルアップを図った取り組み、  
適正価格の導入に努めます。
  - ・注文販売の為、ホームページを活用し情報を発信して販路に繋げていきます。
  - ・利用者さんを就労へと導く活動への取り組みを再開していきます。
  - ・日々の利用者さんの成長、細やかな記録を残します。

### 3 人材の育成と人材確保

- ・ 職員相互のスキル融合と個別のスキルアップを図っていきます。
- ・ 職員の気づき、実践、前向きなやる気を引き出せる環境作りを実践します。
- ・ 職員全員で働き続けられる職場作りを作っていきます。
- ・ ホームページ活用、広報の一環とし活動を広く知って頂けるよう実践します。

### 4 地域と共に生きる

- ・ ジヤムの原料を確保する為、地域の皆さんから教えて頂きながら、ブルーベリーの木を育成しています。このような環境に感謝し、大切に育てていきます。

地域の皆さんとの触れ合いを通し、販売活動を行っています。笹川なずな工房の作業に関心を持ってもらえるよう利用者さん、職員全員で挨拶等コミュニケーションが取れるよう努めていきます。

### 5 研修について

- ・ 内部研修や外部研修、オンライン研修に参加し、権利擁護、虐待防止研修については定期的に参加していきます。
- ・ チーフ会議・主任会議・サービス向上支援会議での個別状況充実を図ります。
- ・ 外部研修では施設見学、研修の場を積極的に作り勉強の場としていきます。

### 6 衛生管理と感染予防 防災安全と災害管理

- ・ 利用者、職員の健康と安全を第一にした仕組み作りを実践します。
- ・ 衛生管理(食中毒他)、感染予防等について衛生委員会からの情報を受け周知徹底していきます。

- ・ 送迎時における災害や緊急時については、情報の共有に努め安全運行を心掛けます。  
(発信と周知徹底、運行防災)
- ・ 日常的な交通安全に努めていきます。
- ・ 作業で使用する機械類の安全点検、管理に努めます。



## 【 多機能型事業所 】

事業所名            カメリアハウス

### ( 主な取り組み )

#### 1     報酬改定への対応

令和6年度は報酬改定があり、特に生活介護事業は大きな変化がありました。

様々な面で今までとは違った対応を取らざるを得ないことが予想されます。

我々の事業の根幹は『質の良い支援をいかに日々提供していくことか』ですが、それは経営状態が安定したうえで可能なことであります。皆様にご協力をいただきながら変わらず良い支援を提供していけるよう励んでいきます。

#### 2     生活介護事業利用者活動場所の検討

法人で運営している生活介護事業所の中では、比較的若く元気な利用者さんが多く、活動的に過ごしています。しかし、中には高齢化に伴い活動の質に変化が見られる方もおります。一人当たりの活動スペースがあまり確保できないカメリアハウスですが、ご本人にとって最善のサービスについて、考えていきたいと思えます。

そのためには、法人内の他事業所との連携も必要です。

#### 3     職員研修の受講

職員はリモートも含めて研修を受けるようにしたいと思います。支援においての一番の学びは現場での日々だと思えますが、研修等で外に出て刺激を受けることにより自らの足元を見返し、新たな角度の考察が生まれることもあります。

本年度も積極的に研修への参加を促し、生かすことにより支援の質を上げていくよう励みます。

#### 4 外出、余暇支援

ここ数年コロナ禍において外出を控えていましたが、社会状況を鑑みながら少しずつ外出イベント等を再開し始めています。余暇支援はそのときの楽しさだけでなく、日々の作業に対しての意欲につながっていると思われれます。

また、楽しんでいるみなさんの表情は我々支援員の士気向上にもつながります。

感染症対策に気を付けながら、イベント開催なども企画していきます。

#### 5 販売会等への積極的な参加

コロナ禍において販売会等の開催が無くなっていましたが、徐々に賑わいが戻り始めています。この期間みなさんが製作された作品がストックされているので、社会との繋がりという意味合いを持つためにも販売会等に積極的に参加していく方向です。パウンドケーキの販売も促進し、就労継続支援の収入増加にもつなげていきたいと考えます。

#### 6 働きやすい職場環境の構築

日々、質の高い支援の提供には職員の心身の健康維持が不可欠となります。

意欲をもって働くことができるように協力しながら、チームを作り上げていくよう努めていきます。

#### 7 虐待防止への取り組み

虐待防止、身体拘束の適正化等に関しては常に意識を持ち続けておく必要性のあるものです。

事業所で最新の情報を共有し虐待防止への意識を持ち続けるよう図っていきます

## 【 共同生活援助 】

事業所名 DDホームズ

### ( 主な取り組み )

- 1 グループホームにおける全般的な日常生活の介助において、世話人としてやるべきことは、ご本人の特性を理解して、関わることです。  
  
対人サービスでは信頼関係や人としての資質が求められるため、職員一人ひとり自分の振る舞い等に立ち返り、謙虚な姿勢で日々の支援に向き合うことが必要です。  
  
これは人権保障の観点が基本にあります。そのためにも、職員同士が連絡や相談をしやすい関係性を保ちながら情報交換し、共通認識のもと仕事に携わるように心掛けていきます。
- 2 現在は4か所のホームにおいて365日開所しています。  
  
その他のホームについても、職員体制上可能な範囲で、稼働日を増やし、帰宅時の送迎も開始するなど、サービスの向上に努めてきました。  
  
ご本人を含めたご家族の高齢化を思うと、利用ニーズが高まることが予測されますので、どのように応えていくのかが今後の課題となっています。  
  
その為にも既存のグループホームの再編を検討し、人材の確保が困難な状況下でも支援の質を落とさないように、次なる展開を考えていきます。

### 3 健康と安全面のこと

生活していく上で健康で恙ない日々の暮らしは、何より尊重されなければなりません。

一人ひとりの日常的な感染対策をしながら、支援を継続していきます。

高齢化による、身体機能の低下と、それに伴う生活の困難さなど直面する課題にどのように対処するか。

食事を含めての日ごろの健康管理に、早期発見と医療との連携などを視点に安心して生活を続けられるように配慮していきます。

安全面については、事故やケガへの細心の注意を払うと同時に、災害時に備えて、消防計画に基づいた予防行動を徹底し、被災した後の初動対応の具体的な動きを確認、職員間で共通理解を図りたいと考えています。

### 4 研修について

サービスの質を保持しながら支援に当たっていくには、人材育成が大切になってきます。

グループホームは一人での対応になってくるので、個人のスキルアップが必須と考え、内・外部研修への参加を定期的に行いたいと考えます。

動画配信等の研修を推奨するなどして、学びの機会をつくり資質向上に努めていきます。



## 【 共同生活援助 】

事業所名      のまのまホームズ

### ( 主な取り組み )

1      今年度、のまのまホームズでは、障害者グループホーム制度の理念に立ち返り、以下のことを実践できるチームを目指します。

1. ノーマルな一日のリズムを送るための支援。
2. ノーマルな一週間のリズムを送るための支援。
3. ノーマルな一年のリズムを送るための支援。
4. あたり前の生活の変化とその過程を大切に。
5. 入居者の方お一人おひとりの自由な気持と希望を大切に。
6. 暮らしの場としての意思決定への支援をより丁寧に。
7. 入居者の方に健康への配慮や支援を丁寧に。

2      【職員研修】

知的障害に障害のある方の権利擁護に向けて、上記の7つを、一つひとつを職員間で確認・共有できる機会を設けます。

3      【勤務体制の見直し～DDホームズとの共同作業～】

令和6年度は制度改正と報酬改定の時期となりました。

入居者の方が安心してグループホームで生活していくためには、私たちの働き方も見直すことがより必要となってきました。

取り組みの際には【DDホームズ】との共同作業で進めることとします。

#### 4 【住居の数の縮小と廃止】

人手不足の中で継続した事業運営を続けるために、3カ所ある女性住居を2か所に縮小する予定です。

また、サテライト支援を行っていた男性入居者のお気持ちに沿うため、他法人が運営するアパート形式のグループホームに移動することになりました。

移動後もスムーズなスタートになりますよう、関係する各所と協議を重ねてまいります。

## 【 共同生活援助 】

事業所名                      野の花

### ( 主な取り組み )

#### 1 支援のあり方について

野の花は今年度は利用者5名、世話人5名での運営を継続します。アットホームな雰囲気をもっとに笑いが絶えない運営を心がけていきます。世話人さんと利用者さんが風通しの良い関係性を築けるように、日頃のコミュニケーションを大切に、一人で抱え込まない様にしていきます。

コロナ禍で様々な活動が縮小され中々思うような運営が出来ませんでした。令和6年度は、気持ちを新たにホームの一人一人が主役となるような支援をしていきたいと思えます。

#### 2 ホーム運営について

- ・ 月一回の世話人会議を継続します。
- ・ 利用者さんが安心して生活出来る空間を連携して作っていきます。
- ・ 職員間のコミュニケーションを密に重ねて風通しの良い運営をしていきます。
- ・ 困ったことがあったらすぐに手を上げられる環境を、みんなで考えていきます。
- ・ 日ごろから衛生管理等を徹底し、コロナ、インフル等に負けない施設づくりをしていきます。

#### 3 利用者さんの健康について

- ・ 健康診断を実施し生活習慣病や疾病の早期発見につなげていきます
- ・ 病院との連携を取っていきます。
- ・ 日頃から運動する習慣をつけて体重の管理に努めていきます

#### 4 防災について

- ・月に一度の避難訓練を実施します。
- ・災害が起きたときのシミュレーションを重ねていきます。
- ・BCPを基にし継続可能な施設運営をします。
- ・防災備品、非常食の確認を定期的に行います。

#### 5 研修について

- ・5類以降後、対面での研修が増えて来ました。職員の自己研鑽を高めるためにも研修に参加していきます。
- ・ホーム内でも世話人会議の際に「虐待防止研修」「身体拘束研修」を実施します。
- ・研修後職員間でプットアウトの場を設け職員の仕事の糧につなげていきます

「立つ瀬を残す」「折り合いをつける」「顔を立てる」の基本柱を基に利用者の心に寄り添う支援をします。

## 【 相談支援事業 】

事業所名           魔法のランプ

### ( 主な取り組み )

#### 1     相談支援専門員の増員

数年間、事業計画に挙げてはいますが法人の職員体制に余裕がなく、増員することが難しい状況です。今後、法人として相談支援事業をどう捉えていくのか検討を進める必要があります。

#### 2     関係機関との連携の強化と質の高い相談支援を目指して

5年度は、新型コロナウイルスの感染法上の類型が変わったことで、会合や研修会等が増えました。6年度においても顔を合わせる機会を大切にして横の繋がりを強く持ち、事業所を利用してくださる方々が地域の中で安心して生活できるように引き続き支援します。

また、相談支援の質に関して、アンケートや、会合において取り沙汰されることが増えてきました。魔法のランプは2名体制の内1人は兼務をしているため、おひとりお一人に細やかな支援ができない現状もあります。しかし、1人で抱え込まず2人で協力し、難しいケースなどは、総合相談や基幹相談を利用し、相談された方が『計画相談を魔法のランプにして良かった』と思って頂けるよう質の高い相談支援を目指して行きます。

## 【 相談支援事業 】

事業所名                      のまる

### ( 主な取り組み )

#### ( 主な取り組み )【相談支援事業】

- 1     利用者様の意思及び人権を尊重し、自立した日常生活又は社会生活が、自分らしく送れるように、多様な事業者から総合的かつ効率的、公正中立にサービス提供されるよう配慮します。
  
- 2     市中の感染状況に合わせて、利用者様・ご家族様・地域の皆様と顔が見れるコミュニケーションを継続していきます。今後も利用者様が豊かな生活が送れるように、地域との連携、社会資源の発掘と活用、研修による知識の向上など、安心して相談が出来る事業所を目指します。

◇職員配置体制

	けいよう	北総育成園	ゆたか福祉苑	のまる	とらのこキッズ	さざんかキッズ	笹川なずな工房	カメラアハウス	DDホームズ	のまのまホームズ	野の花	さざんか相談 ランプ
施設長	1 (相談兼務)	1	1	1	1 (施設長兼務)	1	1 (サビ管兼務)	1 (サビ管兼務)	1 (サビ管兼務)	1 (施設長兼務)	1 (サビ管兼務)	
副施設長・副園長				1								
サービス管理責任者・ サービス提供責任者・ 児童発達支援管理責任者	1	1	1	1	1	1		1	1	2		
支援員・保育士・児童 指導員・ヘルパー	12	41	27	29	17.0	30	8	12	23	21	6	
職業指導員								1				
目標工賃達成指導員							1	1				
相談支援専門員		2		1	1							1
訪問支援専門員					1	1						
看護師		1	1	1		1	1	1				
理学・作業療法士			1			1						
言語聴覚士					1	1						
臨床心理士					1	1						
音楽療法士												
栄養士		1				1						
調理職							1					
清掃員												
運転手	6		2					1				
事務職	1	3	2	1		1	1	1	2	1	1	
計	20	50	35	35	23	39	12	18	26	24	7	1

