

令和5年度
事業報告



社会福祉法人 宝塚さざんか福祉会

目次

令和5年度 社会福祉法人宝塚さざんか福祉会 事業報告（総括）	1
--------------------------------	---

各事業所からの報告

総務課	3
宝塚さざんかの家	6
宝塚あしたば園	8
宝塚けやきの里	10
ワークプラザ宝塚	12
かしの木工房 こはま	14
宝塚くるみの里	16
いきいき宝夢	18

くらしサポートオフィス

さざんかグループホーム	20
さざんかヘルパーステーション	21
宝塚市障害者就業・生活支援センター あとむ	23
相談支援センター だんぼ	25

会議・委員会・プロジェクト等

サービス提供会議	27
人材確保・育成・定着プロジェクト	28
広報・啓発プロジェクト	30
行動計画策定委員会	31
経営課題推進委員会	32
検証・改善委員会	33
事例検討委員会	34
進路・異動等委員会	35
すこやか委員会	36
GH（グループホーム）委員会	37

社会福祉法人 宝塚さざんか福祉会 事業報告

1. はじめに

コロナ禍からの社会経済活動の正常化の進捗に合わせ、法人事業においても感染予防等に配慮しながら日常を取り戻すための1年であったように思います。また、国が主導する「物価高・円安への対応」、「構造的な賃上げ」等への施策に合わせて、各種補助金の申請や処遇改善等にも取り組みました。人材確保についてはまだまだ課題が残りましたが、就業規則の改定、定年年齢の引き上げ等々、新しい支援体制の構築に向けて動き始めた年度でもありました。

また、平成12年（2000年）から運営をまいりました「さざんかヘルパーステーション」を事業休止することとなりました。当初は宝塚市からの委託事業としてヘルパー派遣事業がスタートし、介護保険にはない「ガイドヘルパー」の養成等も担いながら、サービス提供の在り方等手探りの中取り組んできました。その後、支援費制度等へ移行し、事業者も増え、従事者の確保や安定した経営等が難しく、今回の判断となりました。これまでご利用いただきました方々、従事くださったヘルパーのみなさまに深く感謝申し上げます。

引き続き、法人経営の積み残されてきた課題に真摯に向き合い、安定した継続運営に努めてまいりたいと思います。

2. 取り組みについて

① 地域生活支援との一体型事業体制への再編に向けて

人口減少、高齢化率の上昇等々、事業を継続するための人材確保がどの分野でも難しくなっている状況下で、「利用者一人ひとりに深く寄り添った24時間の支援体制」をいかに安定・維持していくことができるのかという課題解決への一つとして、法人全体の「働き方改革」に着手しました。具体的には、法人職員は職種を問わず「1か月単位の变形労働時間制」の勤務体制となりました。

職員もそれぞれ人生の中で自分を取り巻くさまざまな生活環境等により、できること、できないこともあります。相互に理解・協力しながら、「できること」を出し合い、担い合いながら、全利用者の暮らしや活動を全職員で継続的に支えられる支援グループ体制を順次整えていきます。

この4月から立ち上がった「くらしサポートオフィス安倉（宝塚さざんかの家・さざんかの家GH）」での実践を通して抽出された課題等については集約し、今後の改善等に向けて検証してまいります。

② 感染防止・予防対策と「こころとからだの健康」について

衛生委員会を産業医に出席をいただき、月一回実施しました。健康保持増進のため、健診結果を基に必要な職員に対しては、健康維持のためのアドバイスを実施しました。また、健康障害防止については、希望者と定期的に面談を実施し、心の健康の状態について各管理者を通じてモニタリングを継続しています。また、ストレスチェックを実施し、全職員が自らの状態等の客観的の把握にも努めると共に、法人としてもストレスチェック集団分析を行うことで、組織の課題の可視化による職場環境の改善を図っています。

③ 経営環境について

法人データサーバーのリース更新に伴い、サーバー設置場所を宝塚さざんかの家から、かしの木工房 こはまに変更しました。

また、防災対策や建替え準備等も考慮し、基幹業務システムをクラウドに移行しました。

あわせて耐用年数が経過し故障や不具合の発生している法人所有パソコン及び電話機の買い替えを順次行いました。

④ 財務計画について

ア. 対象書類の電磁的記録での保存

改正電子帳簿保存法の義務化に伴い、電子的に授受した取引情報をデータで保存する体制を構築し対応を行いました。引き続き、保存要件に従って電子データの保存や検索等の効率化・省力化を意識し、環境整備に取り組みます。

イ. 労務管理業務の自動化、効率化

勤怠管理システム（勤革時）の導入により、従来の勤務申請時の申請・承認印の省略、勤怠手続き上のエラーのチェック等が自動化され、勤怠管理の業務が効率的になりました。従来の勤務指示等の業務手続は堅持しながら、煩雑化する事務作業と労働環境の改善に積極的に取り組みます。

ウ. 努力目標積立金

施設や設備等の老朽化や整備、創設等のために、行動計画に示す積立金の計画的確保に取り組みましたが、全体目標額には至りませんでした。要因としては、利用率の低下、各事業所の定員に対する契約者数の不足等による収入減や、老朽化に伴う備品や機器等の買い替え及び急な故障等で修繕費用や固定資産取得費用が大幅に膨らむなどの支出増が響いていますが、バランスを見ながら目標達成に向けて今後も取り組みます。

※拠点区分等ごとの努力目標積立金

(千円)

宝塚 さざんかの家	宝塚 あしたば園	ワークプラザ 宝塚	いきいき 宝夢	宝塚 めふプラザ
(目標) 7,300	6,000	4,900	3,000	—
(実績) 8,000	6,000	0	3,000	—
宝塚 けやきの里	かしの木工房 こはま	宝塚 くるみの里	さざんか グループホーム	
3,100	2,550	3,000	0	
3,000	0	1,000	0	

各事業所報告

令和5年度 総務課 事業報告書（後期・総括） 山川 温子

今年度の重点目標
<ol style="list-style-type: none">1. 安定した経営ができるよう正確な財務分析から管理者に課題を示し、共に改善ができるよう提案します。2. 障害者総合支援法に関する情報を正確につかみ、各事業所の管理者と連携して適正な運営の確認を行います。3. ワークライフバランスの実践に向けて、諸規程の内容等、個別に情報提供を行います。
目標に向けての取り組み経過及び達成状況
<ol style="list-style-type: none">1. 管理者及び主任・サービス管理責任者を対象に総務研修を行いました。総務課職員が講師を務め、10月には年末調整や勤怠管理について、12月には財務諸表の見方やインボイス制度についての説明をしました。また、事業所ごとに次年度予算ヒアリングの時間を設け、法人事業計画に基づいた積立金の確保を視野に入れて、事業所ごとの課題や最適な収支計画について管理者と検討しました。2. 各事業所の指導監査に係るチェックリスト内容を確認し、正しい届け出となるよう発信しました。県への提出がスムーズに行えるよう、人員配置や常勤換算の考え方等を管理者に説明しました。3. 職員の休職や退職等により発生する個別の手続きを着実にやり、職員からの質問等に誠実に対応しました。また新任職員に向けて、法人の就業規則や服務規律、福利厚生等について研修を行いました。
報告事項
<ol style="list-style-type: none">1. 利用者について 特記事項無し2. 研修等 9月 法人指導監査研修（1名参加） 10月 法人研修Cグループ（3名参加）、社会福祉法人財務管理講座（1名参加） 11月 ストレスマネジメント研修（1名参加）、ハラスメントオンライン研修（3名参加） 12月 障害者虐待対応力向上研修（3名参加） 1月 労務管理研修（1名参加）、法人研修Cグループ（3名参加）3. 事業運営面 9月 女性活躍推進法、次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画策定 定年退職者（新規）再雇用希望調査、ほのぼのシステムクラウド化に係る法人PC買い替え 10月 変形労働時間制開始に伴う労働条件通知書作成、法人サーバー更新 定年退職者（継続）再雇用希望調査、総務研修②（講師） 12月 総務研修③（講師）、賞与支払届等電子申請手続き、ストレスチェック実施 2月 次年度予算ヒアリング実施 他4. 経営面 10月 特定求職者雇用開発助成金申請 1月 兵庫県障害福祉サービス施設・事業所の原油価格・物価高騰対策一時支援金申請 2月 宝塚市物価高騰等対策障害福祉サービス等継続支援金申請5. 事故等 特記事項無し

年間総括

1. 虐待防止等への取り組み、研修等

月に一度行っている総務課ミーティングや総務部会議の場を使い、総務としての立ち位置から見える疑問点や懸念等を職員間で共有しました。また、12月にオンラインで障害者虐待対応力向上研修を受講し、直接処遇職員とは違う立場・違う視点で学びを深めました。

2. 運営総括

昨年度に引き続き、リモートアクセスシステムを利用して総務課職員の事業所巡回を実施しました。財務分析や勤怠管理の効率的な手段、請求業務に関する情報等を管理者や現場の職員に発信し、請求業務を通してだけでなく、人員配置や時間外勤務等が具体的に運営にどのように結びついているか等、相互に理解を深めることができました。

また管理者向けに月次決算データや稼働率等の参考資料を作成し、改善案を検討しました。次年度はヒアリングの機会を増やし、予算の執行状況や課題点を話し合い健全な事業運営を行なえるよう更に連携を深めます。

10月に法人全事業所で変形労働時間制を開始したことに伴い就業規則等の大幅な変更があり、職員からの疑問や質問を課内で確認・共有し、各事業所からの問い合わせに対して丁寧かつ正確な対応を心掛けました。

また、今年度より新たに勤怠システムを導入し、煩雑だった職員の勤怠管理業務の効率化を図りました。

令和5年度 職員研修計画 報告

主な内容	施設名				
	基礎研修	実践研修	実務研修	運営研修	総務課 法人研修等
<ul style="list-style-type: none"> ・新採用者研修 ・基礎的知識 等 	<ul style="list-style-type: none"> ・権利擁護 ・自立支援 ・ケアマネジメント 等 	<ul style="list-style-type: none"> ・県サビ管等研修 ・医療、栄養 ・協議会、協会 等 	<ul style="list-style-type: none"> ・会計、労務関係 ・ガバナンス ・苦情解決 ・財政、経営、人材 等 	<ul style="list-style-type: none"> ・主任、サビ管研修 ・現場派遣 ・嘱託医研修、心理士 作業療法士研修 等 	
4月					
5月	24:健康保険事務講習会(阿部)		30:公益法人協会 人事労務セミナー「新年度手続き業務編」(阿部)		
6月	15:健康保険事務講習会(三神)				
7月					
8月	9、24:思いを伝える、コミュニケーション基礎研修(三神)	22:上司を補佐し、組織に能動的に関わる指導的職員のための研修(川村)		7~18オンライン:会計実務フォローアップ研修(川村)	22:総務研修①(講師 三神)
9月	6:コミュニケーション実践研修(阿部)			1:公益法人協会 法人指導監査のポイントと対策セミナー(山川)	
10月				10/10~11/7オンライン:社会福祉法人財務管理講座(Bコース)(川村)	21:法人研修C(川村・阿部・三神) 23:総務研修②(講師 阿部)
11月	27:ストレスマネジメント研修(三神)				11/27~12/29:ハラスメントオンライン研修講座(川村・阿部・三神)
12月		12/1~2/29:障害者虐待対応力向上研修A(川村・阿部・三神)			19:総務研修③(講師 川村)
1月				31:労務管理研修(阿部)	20:法人研修C(川村・阿部・三神)
2月					
3月					

<p>今年度の重点目標</p>
<ol style="list-style-type: none"> 1. 利用者一人ひとりの日々の生活の様子に目を向けて、個々のペースや思いに配慮した関わりを最優先にします。 2. 利用者の行動や表情を観察して本人理解に努め、利用者本人やご家族をはじめとした関係者から情報収集し、権利、年齢や身体面・行動面の配慮事項を踏まえた上で、必要な支援を提供します。 3. 日々の生活の中で、利用者により良い時間となるような生活の中の楽しみ、イベント、活動を提供します。 4. 利用者の権利擁護について振り返り、学ぶ機会を定例化します。
<p>目標達成に向けての取り組み経過及び内容</p>
<ol style="list-style-type: none"> 1. 日中の利用者の行動の中に含まれる思いや意図を態度や前後状況や最近の様子等から汲み取り、利用者の思いを大切に關わりました。 2. 普段の行動観察や連絡帳等を介したやり取りで日々の利用者の様子や健康等を確認して支援を行いました。緊急時やご家庭からの相談を随時受けて、必要に応じて送迎や通院などの支援は継続して行いました。また生活環境が自宅からグループホームに変わる利用者ニーズを支えるため、2023年10月から安倉地区で協力体制を作って、これまでになかった送迎を実施するようにしました。 3. 大堀川清掃、空き缶プレス、折正箱折り、分解作業、宝誉金属の銅端材の選別作業等は継続して通り取り組みました。イベントとして日帰りバスツアーを計画して実施。利用者自治会の代表利用者と旅行のしおりを話し合っ決めて、利用者と一緒に企画を進めるようにしました。行先は、滋賀県長浜の黒壁スクエアに行き、キャンドルづくり体験などを行いました。 4. 不適切なケアの事例を職場全体で対応について考えをまとめていく権利擁護研修を所内で実施したり、虐待防止チェックリストの実施（セルフチェック）した後の分析結果とこれから必要だと考える対応策についても言及し、次年度への足掛かりとしました。
<p>報告事項</p>
<ol style="list-style-type: none"> 1. 利用者について 定員40名、契約者数41名 2. 研修等 【法人研修】心理士研修、作業療法士研修、Dr.研修 【法人研修】A研修、B研修、C研修 【派遣型研修】意思決定支援、認知症ケアセミナー、宝塚給食施設研究会、強度行動障害SV事業実践報告会 3. 環境整備等：下水管高圧洗浄、利用者スペースエアコン入れ替え 4. 事故等 その他1件、器物破損1件、行方不明1件
<p>年間総括</p>
<p>利用者の行動ペースを時間をかけて待つ見守る時間を大切にしたり、思いを汲もう教えてもらおうとする関わりを継続して心掛けました。一部利用者は自分の「嫌」の意思を伝えて下さる様になる等変化を感じることがありました。意図を持ち、利用者の意思を大切にした支援は難しさも大切さも併せ持つため、でき得る限り言語化して共有して積み上げたいと考えます。</p> <p>日帰りバスツアーの企画は、利用者としおりを一緒に選んだり、行先を検討したり共に企画しながら進めました。実際、日帰りバスツアーは良い表情をされていたり、普段と違うエリアでの喫茶やお買い物を楽しんだり、良い時間になった感触がありました。利用者の人生が豊かになるイベント企画はぜひ行っていきたいと考えています。</p>

		施設名 宝塚さんかの家			
主な内容	基礎研修	実践研修	実務研修	運営研修	法人研修等
	・新採用者研修 ・基礎的知識 等	・権利擁護 ・自立支援 ・ケアマネジメント 等	・県サビ管等研修 ・医療、栄養 ・協議会、協会 等	・会計、労務関係 ・ガバナンス ・苦情解決 ・財政、経営、人材 等	・主任、サビ管研修 ・現場派遣 ・嘱託医研修、心理士 作業療法士研修 等
4月					25日(火) Dr.研修(合同) 「アンダーマネジメント」
5月		15(月) チームづくり役立つ会議運営 スキルアップ研修(古田)	23(火) 県知協定期社員総会(山下)		23日(火) Dr.研修 ケースカンファレンス
6月		12(月) 人が育ち、自分も伸びるリーダー シップ研修(岩崎)	15(木) 宝塚給食施設研究会(佐野)		6(火) - 3週連続 行動援護従業者養成研修(津嘉山) 20日(火) 作業療法士研修
7月			10(月) 健康ひょうご21県民運動版神北 会議総会(佐野)		18(火) - 3週連続 行動援護従業者養成研修(藤)
8月		23(水) ハラスメント防止研修(加堂)			1日(火) Dr.研修 ケースカンファレンス 19日(土) 法人研修A(鎌田、黒田) 「障害福祉の援助観」 22日(火) Dr.研修「てんかん発作と対応」
9月		11(金) 県知協 支援スタッフ研修 (北田)		7(木) 職場復帰支援のノウハウ& 困難ケースの検討(山下)	16日(土) 法人研修B(岩崎、坂本 古田、中村)「障害福祉の援助観」
10月			13(金) * 3週連続 行動援護従業者養成研修(佐々木)		21日(土) 法人研修C(加堂、山下 渡部、佐野)「障害福祉の援助観」
11月		21(火) 意思決定支援研修(岩崎)			18日(土) 法人研修A(鎌田、黒田) 「チーム支援の価値と実践」 21日(火) 作業療法士研修
12月					12日(火) Dr.研修 ケースカンファレンス 16日(土) 法人研修B(岩崎、坂本 古田、中村)「社会学と障害福祉」 20日(水) 心理士研修
1月			22日(月)、23日(火) 29日(月)、30日 強度行動障害支援者養成研修 講師 (山下)		20日(土) 法人研修C(加堂、山下 渡部、佐野)「ケアマネジメントと多職種連携」
2月			2(金) 認知症ケアセミナー(渡部) 22日(木) 宝塚給食施設研究会(佐野) 19日(月)、20日(火) 26日(月)、27日(火)		6日(火) Dr.研修 ケースカンファレンス
3月			4(月) 強度行動障害スーパーバイザー 養成事業実践報告(古田)		5日(火) Dr.研修 ケースカンファレンス

<p>今年度の重点目標</p>
<ol style="list-style-type: none"> 1. 日常生活が安心、安全に提供できるよう心地よい居場所作りを提供します。 2. 利用者の虐待防止、権利擁護に配慮した取り組みを行います。 3. 創作的活動の見直しを行い、活動を深めていきます。 4. 食事と防災の視点で地域住民や地域の多様な団体と地域貢献活動を定期的実施します。
<p>目標達成に向けての取り組み経過及び内容</p>
<ol style="list-style-type: none"> 1. 一人ひとりの個性を理解するよう努めて、必要に応じて個別スペースの環境調整等をし、本人の過ごしやすい環境を提供しました。 2. 12 月には虐待防止チェックリストを実施、その後振り返りを行い、また虐待防止の事例検討では職員が他人事ではなく、当事者意識を持ち、対人援助者として丁寧な支援ができるよう意見交換を行いました。 3. 利用者のニーズに合わせて生活支援プログラムの班編成、活動回数の見直しを行い、ゆとりを持って活動を提供することができました。11 月にキャピリンピック、12 月にクリスマス会を実施、3 月には今年度の取り組みを見ていただくあしたば文化祭を開催し、その中で作品の展示や日常活動を保護者や関係機関に見ていただくことが利用者のモチベーションに繋がり、園全体で楽しむことができました。 4. 昨年度 3 月に地域福祉課主催の福祉防災フェアに参加することでつながりができ、後期は食と防災についての講話を 4 件、障害の方の食事や健康に関わる人対象に向けての健康教室を 1 件実施し、地域の防災活動にも参加しました。
<p>報告事項</p>
<ol style="list-style-type: none"> 1. 利用者について 定員 40 名、契約者数 38 名 2. 研修等 <ol style="list-style-type: none"> ①法人研修：A（基礎・実践）、B（中堅・実践）、C（管理・専門）グループ、コンサルテーションプロジェクト ②外部研修：強度行動障害研修、自閉スペクトラム症の人とのコミュニケーション（2 名）、栄養士・調理師研修、障害者虐待対応研修、強度行動障害支援者養成研修基礎・実践 3. 環境整備等 食堂、クッキングルームのクロス・床張り替え 4. 事故等 怪我 3 件、車両事故 2 件
<p>年間総括</p>
<p>今年度は 2 名の利用者が退所となりました。次年度は、法人内外含め「宝塚あしたば園」の特色も知っていただき、新たな契約に結び付けていきたいと思えます。老朽化と衛生面のため、食堂とクッキングルームの床修繕、クロス張替えをしました。工事の期間、食堂は使用できないため、各フロアでの食事、テイクアウト、防災食の提供となりましたが、大きな事故もなく、利用者の皆様、職員共に一つのイベントのように楽しむことができ、また、利用者の新たな側面の発見につながりました。次年度では、職員それぞれが意見を出しあえる風通しの良い職場作りを目指し、各利用者が安心して心地よく過ごすことができる支援を考え、実施していくよう努めます。</p>

令和5年度 職員研修計画 報告

		施設名	宝塚あしたば園		
	基礎研修	実践研修	実務研修	運営研修	法人研修等
主な内容	・新採用者研修 ・基礎的知識 等	・権利擁護 ・自立支援 ・ケアマネジメント 虐待防止研修 等	・県サビ管等研修 ・医療、栄養 ・協議会、協会 等	・会計、労務関係 ・ガバナンス ・苦情解決 ・財政、経営、人材 等	・主任、サビ管研修 ・現場派遣 ・嘱託医研修、心理士 作業療法士研修 等
4月					4/25 前林Dr研修
5月	5/22 福祉従事者新任職員（刀根）				
6月			強度行動障害支援者養成研修 6/7、13基礎、21、22実戦（吉村）		6/5 作業療法士研修 6/13 前林Dr研修
7月					
8月		8/29 管理職のためのアンガーマネジメント 研修（前川）	強度行動障害支援者養成研修 8/2、7基礎、23、25実戦（松本） 8/8 第4地区地域生活支援会議 地域と 福祉と教育の連携（前川・荻内）		8/19 法人基礎・実践研修（奥園・松本 山崎・井元） 8/22 前林Dr研修
9月	9/5 はじめて福祉の仕事に就く人のための 研修基礎編（松本）	9/30 自閉症スペクトラム症の人とのコミュ ニケーション（刀根、谷口）			9/16 法人中堅・実践研修（山崎・吉村・ 石塚） 9/26 前林Dr研修
10月			10/26 阪神ブロック給食施設研修（荻 内）	10/26 衛生推進者養成研修（前川）	10/10 孫D巡回 10/13作業療法士研修 10/7 法人臨時職員研修（谷口・村上・ 中村・吉岡・山田・村居） 10/21 法人管理・専門職研修（前川・ 荻内・藤原）
11月			11/2 強度行動障害（山崎） 11/14 宝塚給食施設研究会（荻内） 11/18 子ども食堂 バッククッキング（荻 内）		11/14 前林Dr研修 11/18 法人基礎・実践研修（奥園、松 本、山崎、井元）
12月			12/10 防災セミナー（荻内）		12/11 孫D巡回 9/16 法人中堅・実践研修（山崎・吉 村）
1月			1/17 1.17ひょうご安全の日のついで（荻 内） 1/22第4地区地域生活支援会議 福祉と 教育と地域の連携（前川・荻内） 1/24宝塚給食施設研究会 防災訓練 （荻内）		1/9 前林Dr研修 1/20 法人管理・専門研修（前川、荻 内、藤原）
2月			2/7 栄養士/調理師研修（荻内）	2/22 虐待防止研修（前川）	2/6 孫D巡回
3月		3/7 障害者虐待対応研修（奥園）	強度行動障害支援者養成研修 3/8基礎、15、22実戦（山崎）		

<p>今年度の重点目標</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 様々なニーズに対応できるように、日課や活動の計画に柔軟な発想をもち、サービスの質の向上を図るとともに、安定した事業運営に繋がります。 2. 利用者様一人ひとりが生産・創作的活動に携われるように、提供の仕方や取り組み方などを工夫します。 3. 安倉地域の方との関りを大切に、地域で行われている活動に参加して関係性を構築できるように取り組みます。
<p>目標達成に向けての取り組み経過及び内容</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 個別支援計画作成の時期を利用者の誕生日に変更したことや、フロア会議やモニタリング会議に主任が参加することで、利用者ニーズや課題について整理・検討する機会が増え、日課の動きを改善する動きが良くなりました。年度途中での利用者のフロア異動や配置変換、個別スペースの環境調整等も行い、安心して事業所利用が継続できるよう配慮しました。また、本人の希望する生活が叶うように、法人内外での実習を実施しステップアップにつなげました。 2. 昨年度末に契約した新規作業についての作業アセスメントを行い、工程を分けながら一人ひとりの力が発揮できるよう取り組みを進めました。工程を分担することで、他利用者の作業状況を見ながら自分の作業分担を進める方もおられ、フロア全体で作業に取り組むチーム力や意欲の高まりが感じられました。シュレッダー作業やパーラービーズ作りも取り入れ、選択できる活動を増やしました。 3. 地域サロンにて事業所主催のプログラムを継続開催しており（月 1 回）、地域の方とのつながりを深めています。地域の展示会に作品を出品すると、地域の方からの感想をお聞きする機会も増えました。また、近隣保育園の園児を事業所の行事に 2 回招待し、園児と利用者がともに楽しめる時間を共有しました。
<p>報告事項</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 利用者について 定員 30 名 現員 27 名（男性 19 名 女性 8 名） 10 月 男性 2 名退所（法人外の就 B 利用・法人外の生活介護利用） 11 月 女性 1 名退所（法人外の就 B 利用） 2 月 女性 1 名退所（法人外の就 B 利用） 男性 1 名退所（法人内異動） 計 5 名退所 2. 研修等 法人研修：A（基礎・実践）グループ、コンサルテーションプロジェクト 外部研修：行動援護従業者養成研修、OJT リーダー養成研修（実践編） 経営計画策定リーダー養成ゼミナール、KYT 研修、社会福祉士実習指導者講習、 アンガーマネジメント研修、意思決定支援研修、虐待防止マネージャー研修 等々 3. 環境整備等 植栽の剪定、トイレの扉修繕、壁紙の補修、事務所内収納扉の補修 4. 事故等 器物破損 1 件、誤薬 1 件、行方不明 1 件、車両 2 件
<p>年間総括</p> <p>事業経営の現状は厳しく、障害福祉サービス等事業収益増につながる実績が得られていません。現実的な改善として定員数減への変更を検討し、在籍利用者のニーズの見直しを行っています。ステップアップを望まれる方、運動ニーズが優先される方など、お一人おひとりにとってより豊かな生活が実現できる支援を考えるきっかけとなっています。事業所での活動や環境にも工夫を加え、今よりも充実したサービスが提供できる事業所へ成長することで、安定した運営につなげていきます。</p>

		施設名 宝塚げやきの里			
主な内容	基礎研修	実践研修	実務研修	運営研修	法人研修等
	・新採用者研修 ・基礎的知識 等	・権利擁護 ・自立支援 ・ケアマネジメント 等	・県サビ管等研修 ・医療、栄養 ・協議会、協会 等	・会計、労務関係 ・ガバナンス ・苦情解決 ・財政、経営、人材 等	・主任、サビ管研修 ・現場派遣 ・嘱託医研修、心理士 作業療法士研修 等
4月					6日 中井Dr.研修
5月					16日 有吉作業療法士研修
6月					1日 中井Dr.研修
7月		7日 OJTリーダー養成研修 (田野)	18日・25日・8月1日 行動援護従事者養成研修 (榎根)		
8月					19日 法人基礎・実践研修 (田野・河野・榎根)
9月		14日 OJTリーダー養成研修 (田野) 6日 コミュニケーション実践 (河野)		5日 経営計画ゼミナール (廣田) 19・20日 KYT研修 (廣田)	16日 法人中堅・実践研修 (小形)
10月		3日 アンガーマネジメント (榎根)		5日 経営計画ゼミナール (廣田)	5日 中井Dr.研修 7日 法人臨時職員研修 (江藤・平山・小東) 21日 法人管理・専門職研修 (福田・廣田)
11月			11・12日 社福祉指導者講習 (福田)	10日 経営計画ゼミナール (廣田)	7日 孫Dr.巡回 8日、15日 金井心理士研修 18日 法人基礎・実践研修 (田野・河野・榎根)
12月		ハラスメント研修 (全職員)		8日 経営計画ゼミナール (廣田)	7日 中井Dr.研修 16日 法人中堅・実践研修 (小形)
1月		ハラスメント研修 (全職員)			9日 孫Dr.巡回 16日 有吉作業療法士研修 20日 法人管理・専門職研修 (福田・廣田)
2月		22日 意思決定支援研修 (小形) 22日 虐待防止マネージャー (福田) 障害者虐待対応力研修		8日 経営計画ゼミナール (廣田) 9日 社会福祉法人連絡協議会 (福田)	1日 中井Dr.研修
3月					5日 孫Dr.巡回

<p>今年度の重点目標</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ご利用者一人ひとりのアセスメントをしっかり行い、ニーズを汲み取って職員間で共有し、目標にあった作業やプログラム等の提供を行います。その上で達成感や、自己肯定感に繋げて行き、次のステップに挑戦するきっかけを作ります。 2. 職員は、研修に積極的に参加し知識や技術を学び、それを共有し実践に活かしていきます。職員全員で利用者一人ひとりを支える、チーム支援の大切さを身に付けていきます。 3. 地域のつながりを意識した活動を行っていきます。地域の方に障害のある人の暮らしを知ってもらえるような啓発をしていきます。
<p>目標達成に向けての取り組み経過及び内容</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. (1) 作業工賃の評価項目の見直しを行い可視化する事で、ご利用者自身が分かりやすい作業内容、作業量の設定、目標がご自身でしっかり分かる環境調整を行いました。その中で、好きな事、興味のある事も支援に取り入れ、作業に対する達成感や意識の向上に努めました。 (2) 1日の活動の中に「健康」「作業」「余暇」を取り入れていき、自分のペースで日々を過ごせるように心掛けました。また、前年度から作成を行っていた「安心・未来シート（認知症チェックシート）」の試験的活用を行い、栄養士、看護師の意見も取り入れ改善点を修正しました。 2. 研修に参加した職員は、内容を報告し職員間で知識・技術の向上を図り、支援に反映できるようにしました。また、皆の前で研修の報告を行うという事が職員一人ひとりにとっても良い経験にもなりました。また、日々の支援の中で、一人ひとりがお互いを認め合う事が出来るよう、価値観についての話し合いを職員全員で行いました。 3. 10月20日（金）4年ぶりに「口谷祭り」の開催、12月6日（水）アロハウクレコンサートを開催し、地域の方々との交流を行いました。また、啓発活動として、利用者が通勤で通る道沿いのヤマト運輸や、小学校、コンビニ、山本駅等に、ご利用者と一緒に、「とりくみのまとめ」と、法人広報誌、ワークプラザ通信を配り挨拶を行いました。
<p>報告事項</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 利用者について 定員 50名 現員 50名（生活介護 40名 就労継続B型支援 10名） 2. 研修等 強度行動障害支援者養成研修（基礎研修 実践研修）2名 アンダーマネジメント研修 1名 福祉従事者研修（職業倫理と権利擁護）1名 コーチング研修 1名 ストレスマネジメント研修 1名 中堅職員研修「新任・初任者育成」1名 法人研修 Aグループ「基礎・実践」4名 Bグループ「中堅・実践」5名 Cグループ「管理・専門」2名 Dグループ「臨時職員・再雇用」2名 コンサルテーションプロジェクト（交流研修）3名 3. 環境整備等 いきいきわくわく室 エアコンの故障の為、取り替え。 非常灯 LED 取替え 前期に引き続き、「お花プロジェクト」として、ボランティアの方にお力を借りて、ワークプラザ宝塚の花壇の整備を行っています。 4. 事故等 車両事故件 5件 器物破損件 2件 怪我 1件
<p>年間総括</p> <p>今年度は、小規模ではありましたが口谷祭りの4年ぶりの再開と、ウクレレ同好会の方に来て頂きコンサートを開催したり、地域交流を意識的に行いました。また、ご利用者一人一人が頑張るポイントをわかりやすく、目標を持って作業や生活を行う事が出来る為の工賃評価表の見直しや、個々の変化に一早く気付く事が出来る為の「安心・未来シート（認知症チェックシート）」の作成等、日々を充実して過ごせる環境調整に力を入れて取り組みました。来年度から、工賃評価表や、「安心・未来シート（認知症チェックシート）」の活用を行う事で、より、ご利用者の日々の充実に力を入れて取り組んでいきたいと考えております。</p>

令和5年度 職員研修計画 報告

		施設名	ワークプラザ宝塚		
主な内容	基礎研修	実践研修	実務研修	運営研修	法人研修等
	・新採用者研修 ・基礎的知識 等	・権利擁護 ・自立支援 ・ケアマネジメント 等	・県サピ管等研修 ・医療、栄養 ・協議会、協会 等	・会計、労務関係 ・ガバナンス ・苦情解決 ・財政、経営、人材 等	・主任、サピ管研修 ・現場派遣 ・嘱託医研修、心理士 作業療法士研修 等
4月					
5月		15日 広瀬 チーム作り役立つ会議運営スキルアップ研 修 28日 宮城 穂崎 自閉症の特性と学習スタイル 自閉症eネッ			
6月	31日 宮本 はじめて福祉の仕事に付く人のための研修 基礎	4日 宮城 穂崎 評価から支援へ 自閉症eネット 12日 古味 人が育ち、自分も伸びる リーダーシップ研 修 18日 宮城 穂崎 構造化のアイデア 自閉症eネット 25日 宮城 穂崎 コミュニケーション支援 自閉症eネット			16日 宮本 コンサルテーションプロジェ クト 23日 穂崎 コンサルテーションプロジェ クト 30日 宮城 コンサルテーションプロジェ クト
7月		和田 OJTリーダー研修 13日 基礎、27日 実践研 11日 宮本 はじめて福祉の仕事に付く人のための研修 実践			
8月	24日 穂崎 思いを伝えるコミュニケーション基礎研修	22日 阪口 上司を補佐し、組織に能動的に関わる指導 的職員のための研修			19日 法人研修 宮本、宮城、穂崎
9月		6日 広瀬 コミュニケーション実践研修 石澤 コーチング研修		5日 阪口 経営計画策定リーダー養成ゼミナール 22日 松永 兵庫県知的障害者施設協会人材確保委 員会研修会	16日 法人研修 小堀、石澤、古味、広瀬 19日 全員 心理士研修 発達検査フィードバック
10月		4日 小堀 アンガーマネジメント研修 石澤 福祉従事者研修（職業倫理と権利擁 護）	13日 古味 強度行動障害支援者養成研修基礎 25, 27日 古味 強度行動障害支援者養成研修実践	6日 阪口 経営計画策定リーダー養成ゼミナール	7日 法人研修 和田 折田 川井 21日 法人研修 松永、阪口 6日 宮本 徳広 コンサルテーションプロ ジェクト 13日 穂崎 コンサルテーションプロジェ クト 27日 宮城 コンサルテーションプロジェ クト 17日 全員 作業療法士研修
11月		21日 和田 コーチング研修 27日 阪口 ストレスマネジメント研修	7日 宮城 強度行動障害支援者養成研修基礎 21日 29日 宮城 強度行動障害支援者養成研修実践	28日 松永 阪但丹 人材育成と組織運営について 11日 阪口 経営計画策定リーダー養成ゼミナール	18日 法人研修 宮本、宮城 徳広
12月		阪口 組織マネージメント実践研修		8日 阪口 経営計画策定リーダー養成ゼミナール	16日 法人研修 三善、小堀、石澤、古味、広瀬、平賀
1月					20日 法人研修 松永、阪口 12日 宮本 コンサルテーションプロジェ クト 26日 穂崎 コンサルテーションプロジェ クト
2月		2日 小堀 中堅職員研修「新任・初任者育成」 22日 松永 虐待防止マネージャー研修		8日 阪口 経営計画策定リーダー養成ゼミナール	2日 宮城 コンサルテーションプロジェクト
3月		7日 松永 ストレスチェック集団分析研修			19日 全員 作業療法士研修

<p>今年度の重点目標 （*2023年9月にめふプラザと統合）</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 新たなかしの木工房としての土台づくり 2. 統合後、職員間での共通した価値観や倫理感の醸成
<p>目標達成に向けての取り組み経過及び内容</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 2023年9月1日に旧めふプラザと事業統合し、定員60名（契約者58名）の新かしの木工房こはまとして無事にスタートを切る事が出来ました。 織り、組紐、ステンド、製菓等の多様な自主生産品の製作・製造を中心に、利用者のニーズに応じた様々な選択肢の出来る、より魅力ある可能性のある事業所を目指していく事を発信しました。 毎日決まった事を当たり前に行うだけでなく、生活介護事業所として、明日の登所に繋がる活動をどう創り出していくかも、新事業所のテーマとして掲げました。職員主導ではなく、利用者の声を気軽に挙げてもらえる利用者自治会を軸にし、プログラムを策定していく流れを徹底していきました。新たなプログラムを通じて、利用者間の交流が少しずつ始まってきています。 2. 同じ法人内であっても、積み重ねてきた風土や価値観は全く違います。日課の流れだけでなく、書式や役割分担、対人関係等、すり合わすべき事柄は多く、実際とても難しいと実感した統合後の半年でした。 取り組んだ動きとしては、週に1回、統合会議を実施して、旧めふプラザとかしの木本館の各懸念事項や今後に向けての協議を行いました。又、本館・別館の職員交流を毎週ごとに全職員対象で実施しています。続けて2月には、さらにコミュニケーションを深め、日々の情報共有を強化していく為に、それまで2か所に分かれていた事務所機能を統合し、毎日職員が自然と顔を合わせられる環境設定を行いました。日々集う場所が出来た事で、1本化した発信・議論を行う事が出来るようになり、各職員の啓発も進んできています。
<p>報告事項</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 利用者：定員60名（2月20日現在 契約者58名 次年度2名新規契約予定） 2. 研修等：全職員受講（2月20日現在 外部研修 24研修 延べ参加数33名） 3. 整備等：2月11～13日 別館事務所→本館事務所統合 電話、サーバー増強工事） 4. 事故等：誤薬1件 所有物紛失1件 怪我4件
<p>年間総括</p> <p>今年度9月に旧めふプラザとの事業統合があり、定員60名の大型事業所となりました。年度途中という事もあり、日々の利用者支援に加え、準備や各説明等で慌ただしくなりましたが、予定通り正式に両事業所の統合が無事行えた事は、現場の大きな成果だと思います。今後は収益の向上、価値観・倫理観の共有、利用者間の交流等が大きな課題となります。</p> <p>新事業所として、閉塞感のある事業所ではなく、開放感のある活気のある事業所を目指します。その為にクリアしていく事柄は多くありますが、次年度は一つ一つ丁寧に取組んで、少しずつ前進していきたいと思っています。</p>

令和5年度 職員研修計画 報告

		施設名	かしの木工房こほま		
主な内容	基礎研修	実践研修	実務研修	運営研修	法人研修等
	・新採用者研修 ・基礎的知識 等	・権利擁護 ・自立支援 ・ケアマネジメント 等	・県サビ管等研修 ・医療、栄養 ・協議会、協会 等	・会計、労務関係 ・ガバナンス ・苦情解決 ・財政、経営、人材 等	・主任、サビ管研修 ・現場派遣 ・嘱託医研修、心理士 作業療法士研修 等
4月			26日 ボランティア配分委員会（山本）		9日 前林Dr研修
5月					
6月	19日 福祉従事者新任職員研修（平岡）				
7月					11日 前林Dr研修（旧めふ） 25日 前林Dr研修
8月			8日 阪丹但地区支援者研修会（大西 趙 佐藤） 24日 ボランティア配分委員会（山本）		19日 法人研修A（明石、岩崎、満田） 22日 総務研修①（山本）
9月		26日 生活支援活動グループ連絡会（下） 20日 人が育ち、自分も伸びるリーダーシップ研修（大西 岩崎）			12日 前林Dr研修 16日 法人研修B（大西 趙 下 駒田 佐藤 横山）
10月		認知症介護基礎研修（原田 満田）			10日 前林Dr研修 7日 法人研修D（田淵、山本洋、末岡、菊案） 21日 法人研修C（山本、堀、萩原） 23日 総務研修②（山本）
11月		10日 福祉従事者中堅研修 職業倫理と権利擁護（下） 21日 権利擁護委員会 意思決定支援研修会（横山 萩原）	2日 強度行動障害研修（堀 原田 駒田）	28日 阪丹但地区 人材育成と組織運営について研修会（堀 原田）	28日 前林Dr研修 18日 法人研修A（明石、岩崎、満田）
12月		7日 地域福祉研修（原田） 25日 サービスマニュアルの作成と見直し（佐藤）			11日 孫Dr 研修 16日 法人研修B（大西 趙 下 駒田、佐藤、横山） 19日 総務研修③（山本）
1月		11日 サービス記録のポイント（満田）	22日 地域生活支援会議実践報告（下）		9日 孫Dr 研修 20日 法人研修C（山本、堀）
2月		8日 福祉における組織とリーダーシップ（原田） 22日 利用者の意思決定支援（駒田岩崎）			13日 前林Dr研修
3月		5日 個別の支援計画の作成（明石 横山）			12日 前林Dr研修（予定）

<p>今年度の重点目標</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 職員の人権意識向上をはかります。 2. 利用者一人ひとりに向き合い、年齢や体力、疾患、行動特性、体調、気持ちの変化等に配慮した支援を行います。 3. リスクマネジメントに取り組み、きれいと感じが行き届いた心地よい空間づくりを行いながら、日々の活動の中で怪我や事故が無いようにしていきます。 4. 地域の福祉事業所や児童館と交流を計画し、お互いに顔を見知った関係作りに取り組みます。
<p>目標達成に向けての取り組み経過及び内容</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 研修への参加を中心に、援助観や、虐待防止への学びを深めていきました。 2. 日々のバイタルチェックに排泄状況の記録を加え、また、作業療法士からのアドバイスを日課に取り入れながら支援の組み立てを行いました。複数回研修を行い、年間を通して取り組んだ成果を確認することが出来ました。 3. 環境整備と美化に努め、整理整頓を心掛けることで心地よい環境にすること、言葉遣いなどの基本に立ち返って気持ちの伝わる支援を目指しました。 4. 七夕まつりには地域の障害者施設から 4 名の参加がありました。また、年末のクリスマス忘年会にも招待を行いました。
<p>報告事項</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 利用者について 定員 17 名 現員 17 名（男性 5 名 女性 11 名） 令和 5 年 4 月 1 日より、1 名の新入所者の受け入れを行い、一時的に 17 名になったが、5 月に退所者 1 名（家庭の事情で入所施設へ）が出ました。3 月に 1 名けやきの里より受け入れを行いました。 2. 研修等 法人研修：A、B、C（基礎・実践）グループ、コンサルテーションプロジェクト 外部研修：権利擁護研修、コーチング研修、虐待防止研修、コミュニケーション研修 はじめて福祉の仕事に就く人の為の研修、看護と介護の連携研修 等 3. 環境整備等 フロアの清掃、花壇やラティスの設置、施設周辺の美化、ポイ捨て看板の設置、エアコンのメンテナンス 4. 事故等 器物破損 2 件、転倒 1 件、車両 1 件
<p>年間総括</p> <p>今年度は、第三者評価の振り返り研修や、県の指導監査などの対応や準備に追われましたが、職員の協力で乗り切ることが出来ました。利用者への気持ちの行き届いた支援については言葉遣いを見直し、より丁寧な支援を目指しましたが、まだまだ改善の余地があると感じています。</p>

		施設名	宝塚くるみの里		
主な内容	基礎研修	実践研修	実務研修	運営研修	法人研修等
	・新採用者研修 ・基礎的知識 等	・権利擁護 ・自立支援 ・ケアマネジメント 等	・県サビ管等研修 ・医療、栄養 ・協議会、協会 等	・会計、労務関係 ・ガバナンス ・苦情解決 ・財政、経営、人材 等	・主任、サビ管研修 ・現場派遣 ・嘱託医研修、心理士 作業療法士研修 等
4月					25日 前林Dr.研修
5月	22日 福祉従事者新任研修 (福島)				有吉療法士研修(全員)
6月		12日 リーダーシップ研修オン ライン (川合)			27日 前林Dr.研修
7月	10日 初めて福祉の仕事に就く 人の研修 実践編(三木)				
8月	9.24日 思いを伝えるコミュニ ケーション研修(三木)				法人研修Aグループ 8月19日(土) 22日 前林Dr.研修
9月	11日 支援スタッフ新任職員研 修(古味)				法人研修Bグループ 9月16日(土) (中越)
10月	19日 初めて福祉の仕事に就く 人の研修 実践編(山本)		3日 看護職と介護職の連携力 強化研修(溝田、源野)		法人研修Cグループ 10月21日(土) (溝田、源野) 25日 前林Dr.研修
11月		21日 コーチング研修(中越)	21日 権利擁護委員会(中 尾) 30.12/7.12/14 行動支援従事者(津田)	28日 人材育成(溝田)	法人研修Aグループ 11月18日(土) (三木、津田) 14日 前林Dr.研修
12月	15日 初めて福祉の仕事に就く 人の研修 基礎編(山本)				法人研修Bグループ 12月16日(土) (川合、中越)
1月					法人研修Cグループ 1月20日(土) (溝田、源野) 23日 前林Dr.研修
2月					
3月					

<p>今年度の重点目標</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 利用者の障害・行動特性、精神、身体状況を理解します。 2. 職員の豊かな人間性の醸成と専門性を高めていきます。 3. 利用者の生活の質を高める為に支援の質の向上を図ります。
<p>目標達成に向けての取り組み経過及び内容</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 11月に1年半ぶりに日中活動を提供することができました。シュレッダー作業、ウォーキング、ドライブ活動を通して表情が豊かになり、活き活きと過ごすことが増えました。気持ち的にも落ち着き、日常生活動作の維持につなげることができました。 2. 専門性を高める取り組みとして9月に緊急時食事提供訓練ということで厨房職員が感染症を発症し、厨房が使用できない想定で訓練を行いました。主食はレトルト、缶詰等で対応し、職員の動きを確認しました。3月には電気、ガス、水道が使用できない状況を想定した訓練も実施予定です。毎月、感染症対策の一環で会議を行い、嘔吐物処理実習や手洗いチェッカーや細菌培養を使用して手洗いの重要性を職員と共有し、知識、技術を高めていきます。 3. 9月、11月、1月に利用者の方が入院しました。入院先の選定や退院後の対応について、協議し、バルーンカテーテルや付き添い対応をしました。利用者の生活が急激に変化しないよう、家族、関係機関へ説明と同意を行いながら進めることの重要性を学びました。今後は、医療の急性期の利用者支援について、つながり先を探し、一人ひとりのケースを大切にしながら生活の質の向上を模索していきます。
<p>報告事項</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 利用者：定員40名、契約者数35名（11月新入居者契約1名・2月地域移行で退所者1名） 2. 研修等：アンガーマネジメント研修、はじめて仕事に就く人のための基礎編、実践編研修、中堅職員研修、新任職員ステップアップ研修、コーチング研修、アセスメント技術研修（県社協） 県強度行動障害支援者養成研修、サービス管理責任者基礎研修ファシリテーション派遣 3. 整備等：特定建築物調査、自動給水ポンプ取替、非常灯LED取替、厨房給湯器、シュレッダー8台 4. 事故等：他害2件、器物損壊1件、怪我2件
<p>年間総括</p> <p>6月の虐待案件以降、当該職員と個別のヒアリングや取り組みをしていたにも関わらず、利用者の権利侵害が継続してしまい、12月に職員からの報告で不適切支援の事実が判明しました。その後の調査で虐待と認定されました。</p> <p>今回の虐待案件を受けて、事業所として二度と同じ過ちを繰り返さないように、今後も虐待防止対応マニュアルやチェックリストの活用をしながら、人を大切にするという対人援助者としての基本に戻り、フロア風土、事業所風土の改善に努めています。職員同士がお互いを指摘しあい、自由に意見が言える風通しのいい組織作りをしていきます。</p> <p>利用者の方の生活においては、日中活動の充実、外出活動の再開、個別の余暇活動の模索等を現場職員と協議しながら事業運営していきます。</p>

令和5年度 職員研修計画 報告

		施設名	いきいき宝夢		
主な内容	基礎研修	実践研修	実務研修	運営研修	法人研修等
	・新採用者研修 ・基礎的知識 等	・権利擁護 ・自立支援 ・ケアマネジメント 等	・県サビ管等研修 ・医療、栄養 ・協議会、協会 等	・会計、労務関係 ・ガバナンス ・苦情解決 ・財政、経営、人材 等	・主任、サビ管研修 ・現場派遣 ・嘱託医研修、心理士 作業療法士研修 等
4月	3日新任者オリエンテーション（辻川、吉岡、関口、大森、井上、溝口、河野） 講師：谷口、片山、木水		18日感染症対策Webセミナー（木水）		
5月	23日「福祉のPROFESSIONAL ふくしのハートとは」（全職員）講師：片山 「法人各種マニュアルの確認」（全職員） 講師：谷口				
6月	27日「福祉のPROFESSIONAL ふくしのハートとは」（全職員）講師：片山		14、21、28日行動援護従事者養成研修（原田）		
7月	25日「福祉のPROFESSIONAL ふくしのハートとは」（全職員）講師：片山	27日OJTリーダー養成研修（守田、北）			
8月	3日「福祉のPROFESSIONAL 障害者ケアマネジメントについて」（全職員）講師：片山 「いきいきクイズ」（全職員）講師：谷口				19日法人研修Aグループ（辻川、吉岡、関口、大森、井上、溝口、河野、八代、新宮）
9月	5日はじめて福祉の仕事に就く人のための研修（基礎編）（大森、溝口）	6日コミュニケーション実践研修（新宮） 14日OJTリーダー養成研修（守田、北）		22日人材確保セミナー（片山、関口）	16日法人研修Bグループ（平賀、原田、北）
10月	17日「実習指導について その意義とあり方」 講師：片山 「虐待防止・権利擁護研修」（全職員） 講師：谷口 19日はじめて福祉の仕事に就く人のための研修（実践編）（井上、辻川）	3日アンガーマネジメント研修（平賀）			21日法人研修Cグループ（片山、谷口、安藤、木水）
11月	16日新任職員ステップアップ研修（関口、八代）	10日福祉従事者中堅職員研修（職業倫理と権利擁護）（平賀） 21日コーチング研修（守田）	20、21日県サビ管基礎研修ファシリ派遣（片山）		18日法人研修Aグループ（辻川、吉岡、関口、大森、井上、溝口、河野、八代、新宮）
12月	15日はじめて福祉の仕事に就く人のための研修（基礎編）（河野、吉岡）	14日福祉従事者中堅職員研修（アセスメント技術）（八代）	7、8日県サビ管基礎研修ファシリ派遣（片山）		16日法人研修Bグループ（平賀、原田、北）
1月			16日、22日兵庫県強度行動障害支援者養成研修（基礎研修）（大森、辻川、関口）		20日法人研修Cグループ（片山、谷口、安藤、木水）
2月		22日利用者の意思決定支援（関口、片山）	7日栄養士・調理師研修（木水） 20日県サビ管更新研修（北） 7日、21日、28日強度行動障害支援者養成研修（基礎、実践研修）（吉岡、井上） 26日、27日兵庫県強度行動障害支援者養成研修（実践研修）（大森、辻川、関口）	8日福祉における組織とリーダーシップ（谷口、守田）	
3月			8日、15日、22日強度行動障害支援者養成研修（基礎、実践研修）（溝口、河野）		

<p>今年度の重点目標</p>
<ol style="list-style-type: none"> 1. ホームで提供するサービス業務の標準化を図るとともに、利用者一人ひとりの個別支援計画に基づいた支援を深めていきます。 2. サービス提供と共に、職員一人一人が、事業運営に携わっている意識を持ちながら業務の改善を図り、固定費の削減に努めます。 3. 利用者一人ひとりの人権や個性を尊重できるホーム運営をします。 4. 感染症拡大防止の為に、ホームの衛生管理と、利用者の健康管理について取り組んでいきます。 5. 地域啓発を積極的に推進します。
<p>目標達成に向けての取り組み経過及び内容</p>
<ol style="list-style-type: none"> 1. 各ホーム専用チャット、ヒアリングを共有する「ヒヤリチャット」を活用し、各ホームの状況について改めて把握を行い、都度対応するようになってきました。 支援計画に基づいた支援内容については上手く日々の支援に落とし込めていないこともわかってきたので、次年度は改善に繋がるソフトの運用を予定しています。 2. 衣類乾燥機の故障が数件相次ぎましたが、本当に必要か精査したところ、浴室乾燥を活用したりすることで運用出来ています。固定費削減への意識は少しずつ浸透していますが、削減を意識しすぎるあまり利用者の権利侵害に繋がること無いように、その線引きについては明確化していきます。 3. 事業所理念に基づき、利用者の話、表出行動を受け止めていく土台作りの為に外部研修や、法人研修に参加してもらいました。一人一人伸びしろに差異はありますが、アセスメント力や現場でのイレギュラーへ対応力等といった利用者支援の力は付いてきている実感があります。 4. 1 月～2 月にインフルエンザ、コロナに数名罹患しましたが、いずれも風邪程度の症状で皆様初日以降は比較的元気に過ごされていました。ただ病名の付かない症状で ADL の低下が著しい利用者様が増えてきています。各ホームの清掃についてはマニュアルの再作成、部会での研修等を行いました。依然課題として残っています。 5. 現在もサロンや地域の取り組みに参加できていません。夏祭りや 11 月に行った焼き芋大会等を上手く地域の取り組みに繋がらないかと、検討中です。地域連携推進会議も実施に向けて調整していきます。
<p>報告事項</p>
<ol style="list-style-type: none"> 1. 利用者について 定員 82 名（現員 81 名）1 名退所 2. 研修等 <ul style="list-style-type: none"> 10 月 アンガーマネジメント研修 2 名 はじめて福祉の仕事に就く人の為の研修（実践編）B コース 2 名 11 月 コーチング研修 B コース 1 名 リスクマネジメント研修（虐待防止）2 名 行動援護従事者者養成研修 2 名 12 月 組織マネジメント実践研修 1 名 1 月 サービス管理責任者養成研修（基礎編）1 名 3. 環境整備等 1 月下旬より全ホーム（オフィス含む）エアコン清掃実施。 4. 事故等 服薬 4 件 怪我 2 件 火災 1 件 車両自損 1 件
<p>年間総括</p>
<p>コロナも終わり、利用者の楽しめる活動に思いっきり舵を切りたかったのですが、労働環境の変化による影響も大きく負担の偏りが出てしまい、思うような結果には繋がりませんでした。ただ夏祭りが行えたことは大きな収穫です。 収支改善の道も厳しくコロナ禍の時と大差ない状況です。 しかしながらわかばホームの閉所、第三者評価の受審、県の監査などを通じて少しずつ前進出来ていると感じています。</p>

<p>今年度の重点目標</p>
<ol style="list-style-type: none"> 1. 障害者総合支援法に基づく居宅介護、重度訪問介護、移動支援サービスを行います。 2. 介護保険法に基づく訪問介護サービスを行います。 3. 暮らしサポートオフィスとして、一体化した地域生活の支援を行います。
<p>目標達成に向けての取り組み経過及び内容</p>
<ol style="list-style-type: none"> 1. サービスの見直し <ul style="list-style-type: none"> ・ヘルパーステーション事業の経営悪化と人材不足（高齢化によるリスクの増大）により事業の継続が困難であると判断し、市や保護者への説明、利用者が極力不利益を被ることの無いよう相談支援、ケアマネージャーと連携して他事業所へ引き継ぎを行っています。 2. ヘルパーの資質向上 <ul style="list-style-type: none"> ・ヘルパーの一人一人に前日支援確認を行い、その際に支援の内容等で相談があれば都度話し合いました。又、必要であれば、直接支援現場にサービス管理責任者が行きアドバイスをを行いました。 3. 人材確保 <ul style="list-style-type: none"> ・休止に伴い、次年度4月からヘルパーさんの仕事が減少しないように他のヘルパーステーションに登録を検討し、面接にも同行し、引き続き勤務が可能になりました。またGHと連携してGH非常勤職員としての移行も行いました。 4. 暮らしサポートオフィスとしての支援の連携 <ul style="list-style-type: none"> ・ヘルパーステーション事業所休止に伴いGH支援員に説明し、利用者様に休止を理解して頂き、他のヘルパーステーションに引き継ぎました。
<p>報告事項</p>
<ol style="list-style-type: none"> 1. 利用者について <ul style="list-style-type: none"> ・休止についての説明を、直接訪問して保護者様に伝え、ご理解を得る事ができました。該当ヘルパーが別のヘルパーステーションに登録して、利用者様もヘルパーと同じヘルパーステーションに契約をすることにより、今までと変わらない支援の継続が可能となりました。 ・介護保険の利用者はケアマネージャーと連携を取り、担当者会議に一度は参加することで、状況報告を確認し合いました。介護保険利用者の引継ぎも他の事業者にもスムーズに移行出来ました。 <p>利用報告 令和5年度前期：居宅14名 移動支援37名 重度訪問介護2名 介護保険5名</p> 2. 環境整備等 ケースファイル（フェイスシート・個別支援計画等）の見直し情報更新の実施。 <ul style="list-style-type: none"> 感染症については、引き続きマスク・消毒液等で感染拡大防止策を実施しました。 3. 事故等 10/6 移動支援中に縁石で躓いて転倒し、手の平擦り傷。通院し処置を行いました。
<p>年間総括</p>
<p>年度途中の休止の判断という事もあり、他事業所への引継ぎについてはサービス提供をどこまで維持できるのか、今年度中に間に合うのか？という思いも持ちながらでありましたが、引継ぎも無事完了出来ています。ヘルパーについても今後も働いてもらえるように新しい働き方について提示し、全員ではないですがグループホームなどで引き続き働いてもらうことが決まっています。</p>

		施設名	さざんかグループホーム		
主な内容	基礎研修	実践研修	実務研修	運営研修	法人研修等
	・新採用者研修 ・基礎的知識 等	・権利擁護 ・自立支援 ・ケアマネジメント 等	・県サピ管等研修 ・医療、栄養 ・協議会、協会 等	・会計、労務関係 ・ガバナンス ・苦情解決 ・財政、経営、人材 等	・主任、サピ管研修 ・現場派遣 ・嘱託医研修、心理士 作業療法士研修 等
4月					新人研修 浦 圭佑、平山愛里 徳広 倫貴、森迫 美晴 松本 康道
5月	・福祉従事者新任職員研修 5/22浦 圭佑、平山愛里 松本 康道	・チーム作りに役立つ会議運営スキルアップ 研修5/15 稲月康泰	・強度行動障害支援者養成研修（基礎研 修2日間） 5/12～5/23 動画視聴（1日目） 5/28（2日目）		
6月	・福祉従事者新任職員研修 6/19徳広 倫貴、森迫 美晴 ・はじめて福祉の仕事に就く人の為の研修 （基礎編）Aコース6/30 浦 圭佑、平山 愛里		・強度行動障害支援者養成研修（実践研 修2日間） 5/29～6/13 動画視聴（1日目） 6/18（2日目）	・甲種防火管理新規講習 6/29 6/30 深見侑香、大路明生	
7月	・はじめて福祉の仕事に就く人の為の研修 （実践編）Aコース 7/10 浦 圭佑、平山愛里	・OJTリーダー 養成研修（基礎編）7/13 村田宏樹、武市裕介 ・相談面接技術研修（基礎編）7/24 松本康道、清水雄亮 ・OJTリーダー（1日目） 養成研修（実践編）7/27 生田礼莉、森川三子人			
8月	・思いを伝えるコミュニケーション基礎研修 8/9 8/22(2日間) 下里、池村、住田	・上司を補佐し、組織に能動的に関わる指 導的職員の為の研修8月22日 豊田、吉 里			・障害福祉の援助観 8/19 Aグループ 浦 圭佑 徳広 倫貴 平山 愛里 森迫 美晴 池村 美里 清水 里帆 松本 龍 生田 礼莉 吉備 聖太
9月	・はじめて福祉の仕事に就く人の為の研修 （基礎編）Bコース9/5 森迫 美晴 松本 康道	・コミュニケーション実践研修福祉に活かすコ ンパッション-自分と他者への寛容さを育む レッスン-9/6 後中高典 ・OJTリーダー（2日目） 養成研修（実践編）9/14 生田礼莉、森川三子人 ・人が育ち自分も伸びるリーダーシップ研修B コース9/20 元治里恵	・サービス管理責任者養成研修（基礎 編）9/6～9/8 生田礼莉	・社会福祉法人財務管理講座Aコース 8/29～9/26動画視聴 野口能史	・障害福祉の援助観 9/16 Bグループ 藤本 大輝 清水 雄亮 吉里 亮 村田 宏樹 住田 侑翼 下里 政博 森川 三子人 野田 太地 武市 裕介 後中 高典 岩崎 優大 豊田 篤史 松本 康道
10月	・はじめて福祉の仕事に就く人の為の研修 （実践編）Bコース 10/19森迫美晴 松本康道	・アンガーマネジメント研修10/3 野田 岩 崎			・障害福祉の援助観 10/21 Cグループ 大路 明生 稲月 康泰 深見 侑香 池田 良春 元治 理恵 野口 能史
11月		・コーチング研修Bコース11/21 大路明生 ・リスクマネジメント研修（虐待防止） 11月20日 元治里恵、岩崎優大	・行動援護者養成研修 11月30日 吉備聖太、藤本大輝		チーム支援の価値と実践 11/18 Aグループ 浦 圭佑 森迫 美晴 池村 美里 清水 里帆 松本 龍 生田 礼莉 吉備 聖太
12月				・組織マネジメント実践研修12月 動画視聴 深見侑香	・支援実践発表会 12/1～ 全員 ・社会学と障害福祉 12/16 Bグループ 藤本 大輝 清水 雄亮 吉里 亮 村田 宏樹 住田 侑翼 下里 政博 森川 三子人 野田 太地 武市 裕介 岩崎 優大 豊田 篤史 松本 康道
1月			・サービス管理責任者養成研修（基礎 編）1/11・1/12生田礼莉		・ケアマネジメントと 多職種連携 1/20 Cグループ 大路 明生 稲月 康泰 深見 侑香 池田 良春 元治 理恵 野口 能史
2月					
3月					

<p>今年度の重点目標</p>
<ol style="list-style-type: none"> 1. 就業・生活に関する相談支援の充実 2. 職場定着支援の強化 3. 様々な関係機関との連携強化 4. 雇用・体験実習等の受入れ企業の開拓の推進 5. 職員全体の資質向上
<p>目標達成に向けての取り組み経過及び内容</p>
<ol style="list-style-type: none"> 1. 働きたい・働き続けたいとの想いを大切に、相談支援では傾聴することを心掛けました。就業相談では、就職活動の相談のほかに転職についての相談や離職後の福祉サービスの利用についての相談も行いました。 2. 本人支援と事業主支援の両輪を大切にしていきながら、安定して働き続けられるように支援をしました。 3. 登録者を中心にした様々な関係機関と連携を密に取り、チーム支援を行いました。 4. 障害者雇用について、事業主に対して社会連帯の理念に基づき、適正な雇用管理並びに職業能力の開発及び向上に関する措置を取っていただくように啓発をしました。体験実習については、宝塚市役所をはじめ、今までつながりがあるところに継続して依頼を続けました。 5. 幅広く知識を向上するために、外部研修に積極的に派遣をしました。内容としては、発達障害者の支援や、障害者雇用促進法の改正などについて学びました。
<p>報告事項</p>
<ol style="list-style-type: none"> 1. 利用者について：特になし 2. 研修等 <ul style="list-style-type: none"> 法人研修： 障害福祉の援助観、ケアマネジメントと多職種連携 外部研修： アンガーマネジメント研修、宝塚市地域福祉研修、メンタルヘルスと発達障害特性の理解について、就業支援課題別セミナー、障害者虐待対応力向上研修 A 研修、相談面接技術研修（基礎編）、就労支援研修会、働きたいあなたへのシンポジウム等 3. 環境整備等 <ul style="list-style-type: none"> 面談前の検温と手指消毒、マスクの着用、面談後の相談室の消毒等、引き続き感染症対策を行いました。 4. 事故等：特になし
<p>年間総括</p>
<p>今年度は新型コロナウイルス感染症の位置付けが 5 類感染症に移行したことに伴い、就職件数が増えました。あと就労定着支援が終了し、当センターへ引き継がれる方も増えております。支援体制としてはナチュラルサポートを基本としながらも、継続した関わりが必要な方も多く、相談支援や企業訪問など、一人ひとりの状況に合わせた支援を行っております。</p> <p>9 月末に 1 名の退職者があり、後期はワーカーが欠員状態ではありましたが、職員一人ひとりが頑張っていたおかげで、乗り切ることが出来ました。</p> <p>次年度に向けては、もう一度事業内容の洗い出しを行い、宝塚市における就労支援事業がより充実できるようにしていきたいと思っております。</p>

		宝塚市障害者就業・生活支援センターあとむ			
		施設名			
主な内容	基礎研修	実践研修	実務研修	運営研修	法人研修等
	・新採用者研修 ・基礎的知識 等	・権利擁護 ・自立支援 ・ケアマネジメント 等	・県サビ管等研修 ・医療、栄養 ・協議会、協会 等	・会計、労務関係 ・ガバナンス ・苦情解決 ・財政、経営、人材 等	・主任、サビ管研修 ・現場派遣 ・嘱託医研修、心理士 作業療法士研修 等
4月					
5月		18（木）発達障害とその傾向をもつ学生の就労支援セミナー（藤井、西）			
6月		23（金）発達障害のある方の相談支援にあたる支援者研修会（藤井、福島）			
7月		13（木）発達障害とトラウマ（押部） 24（月）ひきこもりの方への支援（藤井、西） 25（火）阪神発達障害学生就職支援ネットワーク研修（藤井、西） 26（水）対人支援職のためのセルフケア（押部）	25（火）27（木）31（月）就業支援基礎研修（福島）		
8月		29（火）ペアレント・メンター事業公開講座（福島）			
9月		6（水）コミュニケーション実践研修（藤井）			
10月		3（火）アンガーマネジメント研修（西） 10（火）宝塚市地域福祉研修（西） 24（火）メンタルヘルスと発達障がい特性の理解について（福島）			7（土）障害福祉の援助観（福島） 21（土）障害福祉の援助観（脇田、押部、藤井、西）
11月		9（水）就業支援課題別セミナー（藤井） 10（金）発達特性を有する労働者の職場での事例性に応じた対応と専門家との連携について（福島）		7（火）障害者と仕事における法律相談の活用について（藤井、西、福島）	
12月		1（金）障害者虐待対応力向上研修A研修（脇田、押部、藤井、西、福島） 6（水）就業支援課題別セミナー（西） 7（木）宝塚市地域福祉研修（西） 19（火）障害のある学生への教育と就労支援の新しいステージをめざして（藤井、西、福島）			
1月		25（木）26（金）相談面接技術研修（基礎編）Bコース（福島） 25（木）就労支援研修会（藤井、西）			12（金）KYT研修（脇田、押部、藤井、西） 20（土）ケアマネジメントと多職種連携（脇田、押部、藤井、西）
2月		2（金）これからの新しい働きかたとしての超短時間雇用の取り組みと可能性（藤井、西） 22（木）働きたいあなたへのシンポジウム（藤井、西） 28（水）定着支援地域連携モデルに係る調査事業報告セミナー（藤井、西）			
3月					

<p>今年度の重点目標</p>
<ol style="list-style-type: none"> 1. 宝塚市第 5 地区における課題の把握に努めます。把握された課題は地域の関係機関と共有し解決を目指します。 2. 障害者ケアマネジメントに基づく支援を展開します。 3. 精神科病院や入所施設からの退院支援に取り組みます。また、退院された後の生活の安定をはかります。
<p>目標達成に向けての取り組み経過及び内容</p>
<ol style="list-style-type: none"> 1. 委託相談支援事業所として地域で開催される会議等に参加することを通じ、地域で「課題」とされていることから把握し、それへの対応法を検討するを行いました。防災への取り組みがこれに挙げられますが、個別避難計画の策定を行うことを目標に掲げ、その対象者の抽出を行いました。 2. 月に 1 度、ケースを検討する場を設けていますが、アセスメントからニーズを抽出するというケアマネジメントの手法が採用されているのか確認し、ケース提供者にも質しています。時に厳しい質問・指摘になりますが、これが職員の気づきにつながるよう意図的な取り組みとして継続しています。なお、あらゆる情報を入手しながらそれが適切にアセスメントできていない実践が少なくないことを知る機会となっています。 3. 精神科病院からの退院支援として地域移行支援事業を 1 名に対して提供しましたが、半年間の実践では退院につながらず、結果的に入院継続となってしまいました（が、地域移行支援事業の提供が終了して 1 カ月のちに市内のグループホームに退院することができました）。入所施設からの退所はいきいき宝夢利用者で 1 名を数えることが出来ました。精神科病院と入所施設では、同じ地域移行支援事業でもその提供の方法が異なることを、担当職員は実践を通じて学ぶことができたと考えます。なお、いずれの方も計画相談は当センターが担当するため、今は計画相談において生活の安定をはかるべく支援が提供されています。
<p>報告事項</p>
<ol style="list-style-type: none"> 1. 利用者について 新規受け入れ 2 名（者 1 名、児 1 名）、 契約終了 21 名（他事業所移管 5 名、サービス利用終了 8 名うち児童 2 名、介護保険移行 4 名、長期入院 2 名、児童サービスからの切り替え 1 名、死亡 1 名） 計画相談の契約総数 300 名 （以上、令和 6 年 3 月末現在） 2. 研修等 精神障害者の地域移行にまつわる研修や地域との連携を目的とした研修などに積極的に参加しました。また、職員を研修のファシリテーターとして派遣することもありました。 3. 環境整備等： 特にありません。 4. 事故等： 特にありません。
<p>年間総括</p>
<p>担当地域の委託相談として始動をはじめて 2 年目となりました。地域の関係機関との「顔の見える関係づくり」が順調に進展したこともあり、宝塚市第 5 地区の委託相談支援事業所としての認知が進んだように感じます。</p> <p>一方で「地域を知る」ことは未だ道半ばの状態です。防災をキーワードに地域を知ることを次年度は深めたいと考えます。地域移行支援について、精神科病院からの退院および入所施設からの退所、それぞれ 1 名に対してサービス提供を行いました。実践を通じて得たのは自己決定支援の難しさでした。地域移行支援は有期限のサービスとなるためスピード感が求められるのですが、スピード感を大切にしながらも、自己決定を最優先においた支援の提供を次年度も行う予定です。計画相談支援については職員の退職もあり、残された職員の業務負担が軽減されない状況が続いており、これをチームワークで乗り切ったように感じております。ただ、業務の遅れや漏れが散見されることも否めず、この解消を限られたマンパワーで目指すことが次年度の大きな課題となっています。</p>

令和5年度 だんぼ 研修計画

		施設名	相談支援センターだんぼ		
主な内容	基礎研修	実践研修	実務研修	運営研修	法人研修等
	・新採用者研修 ・基礎的知識 等	・権利擁護 ・自立支援 ・ケアマネジメント 等	・県サビ管等研修 ・医療、栄養 ・協議会、協会 等	・会計、労務関係 ・ガバナンス ・苦情解決 ・財政、経営、人材 等	・主任、サビ管研修 ・現場派遣 ・嘱託医研修、心理士 作業療法士研修 等
4月					
5月			24 精神障害者地域移行・地域定着支援 事業管内関係者連絡会（大平） 26 精神障害者地域移行・地域定着支援 事業推進連絡会議（田坂）		
6月		医療的ケア児等支援セミナー (松尾・関難)			
7月					
8月		23もしくは31 宝塚市高齢・障碍合同研修 (豊川・岸本・松尾・大平・田坂)	17・18・25・26・27 主任相談支援専門員養成研修（松尾）		
9月			8 サビ管研修【基礎研修】 (岸本)		28・29 相談支援従事者初任者研修 (ファシリテーター派遣：田坂)
10月			10 宝塚市地域福祉研修1日目		21 法人研修 「障害福祉の援助観」 (豊川・岸本・松尾・大平) 25 宝塚市手をつなぐ育成会地区懇談会 (田坂・大平)
11月			25 長尾地区地域合同研修 (田坂・大平)		7・8・9 相談支援従事者初任者研修 (ファシリテーター派遣；田坂)
12月			7 宝塚市地域福祉研修3日目 (田坂) 12 県知協相談支援部会研修会 (岸本・松尾・田坂・大平)		15 宝塚市第5地区民児協研修 (講師派遣；大平)
1月		18 権利擁護支援ネットワーク連絡会 (岸本・松尾・大平) 19もしくは29 65歳問題を考えるpart II (岸本・松尾・大平・田坂)			
2月			2 ひょうかれん こころの病家族教室 (田坂)		
3月		11 阪神圏域相談支援フォローアップ研修 (田坂・松尾) ※グループワークファシリテーター			

会議・委員会・プロジェクト等

令和5年度 サービス提供会議 事業報告書（後期・総括） 山本 正一

今年度の重点目標
1. 土日祝日の日中事業所開所に向けて、具体的案の確認・見直し 2. 各事業所サービスについて、現状・課題・今後に向けてのビジョンについて
目標達成に向けての取り組み経過及び内容
1. 行動計画策定委員会からの派生で、安定した事業運営に向けて、土日祝日開所（月－8日）を想定した具体的な動きのシュミレーションを行いました。まずはスモールステップとして、土日ではなく、祝日開所に焦点を当て、平日行っている作業主体の日課ではなく、逆に作業ではない面白いプログラムを提供する事を基本軸に議論していきました。結果、試行日を経て、1月8日より本格的に始動しています。 実際開始してからは、細かい修正点はありますが、現場職員・利用者から前向きな声が挙がっています。当会議の中で、それぞれが多くの意見を出し、絵に描いた事がきちんと形になり、実行出来た事は、今後各委員の大きな自信となる事を期待します。 2. 今年度は上記、土日祝日開所の協議や、横の繋がりの強化を目指して、各事業所の現状・困り事の意見出し等を進めていった為、取り組みを行いませんでした。
報告事項（年間計画、実施日）
・全体顔合わせ、年間計画確認：6/28 ・土日祝日開所について：7/26、8/23、9/27、10/25、11/22 12/27 各事業所の現状発信 ・R6年度報酬改定、事業計画について：2/28 ・全体まとめ：3/27
年間総括
各事業所の主任・サービス管理責任者が集う貴重な場ですが、この2年間ほとんど実施していなかった事もあり、まずは各事業所間の横の繋がり、具体的には各事業所でどのような活動を行い、困り事等の情報交換、共有する事から始めていきました。 当初の計画では、個別支援計画策定の流れや、その他サービス関係の書式の整備を進めていく予定でしたが、事業運営の一環として、グループホームの日中利用の方対象に、法人内の通所事業所を祝日開所していく事を主なテーマとして協議し、年明けに全事業所祝日開所を実現しました。協議していく中で強く感じた事は、現場のリーダーである主任・サービス管理責任者は、それぞれの事業所だけでなく、他の事業所の様子等を聞いて、刺激を受ける事が自身の引き出しの多さに繋がっていくという事です。今後も、利用者の豊かな支援に結びつけていけるよう、次年度はより活性化した会議運営を行っていきたいと思っています。

<p>今年度の重点目標</p>
<p>第一に、学生たちが障害者福祉を知る機会を持つ取組を行い、それが法人と養成校との連携を構築し、養成教育を受けた人材が毎年受験することを目的として、5～10年後を見越した仕組みを計画、実施していきます（計画開始より9年目）。今年度の新卒採用者目標は10名。</p> <p>第二に、入職した新人職員及び全法人職員に対し、社会福祉従事者の援助観の醸成及び、仕事のおもしろさを追求できるような法人研修を行います。また、コミュニケーション豊かな法人組織づくりを構築するため職員交流の機会を設けます。</p> <p>上記目的を達成するため、広義に3つの役割を計画し進めていきます。</p>
<p>目標達成に向けての取り組み経過及び内容・報告</p>
<p>1. 人材確保</p> <p>(1) 福祉系および保育士養成校との連携</p> <ul style="list-style-type: none"> ・園田学園女子大学施設実習事前指導【1/19】加堂主任 <p>(2) 事業所見学・就職ガイダンス・採用試験・就職フェア</p> <ul style="list-style-type: none"> ・事業所見学【11/22】（計15名） ・法人職員採用定期試験【11/9】 <p>(3) 就職フェア</p> <ul style="list-style-type: none"> ・県社協【10/14、3/2】 ・県社協【2/15】 <p>2. 人材育成</p> <ul style="list-style-type: none"> ・法人研修【11/18（Aグループ基礎・実践）12/16（B中堅・実践）1/20（C管理・専門）】 ・新採用者内定式及び内定者懇談会【12/2】 ・新任研修【1/19、2/16、3/6、3/7、3/8、3/13、3/14】 ・新任職員入職式【3/30】 <p>3. 人材定着</p> <ul style="list-style-type: none"> ・永年勤続表彰式【11/22】 ・法人合同研修「支援実践発表会」オンデマンド型研修会を企画・実施【12月配信】 「かしの木工房こはま」「いきいき宝夢」「だんぼ」「あとむ」「すこやか委員会」の4事業所1委員会 が作成した支援実践報告動画を全法人職員が視聴受講した。 ・コンサルテーションプロジェクト（交流研修）第2回目 第3回目 Iグループ 10/6、1/12 IIグループ 10/13、1/26 IIIグループ 10/27、2/2 <p>4. 人材確保・育成・定着 PT 会議</p> <ul style="list-style-type: none"> ・10/3、11/6、11/28、1/9、2/14
<p>報告事項</p>
<p>1. 令和5年度採用者等</p> <p>(1) 職員採用者数 17名</p> <p>(2) 臨時職員採用者数 14名</p>

2. 離職者数（定年退職・契約期間満了含む）

(1) 職員離職者数 13名

(2) 臨時職員離職者数 12名

3. 令和6年度4月1日新規採用者数

採用者数 5名（内、新卒者3名）

年間総括

確保について、新卒採用者10名を目標として行っていましたが、来年度の新卒内定者の数は3名と非常に少なくなってしまいました。昨今の社会情勢もあり、人材確保という事が難しい現状もあるのですが、この事を真摯に受け止め、来年度も就職フェアや、法人に実習に来られる学生の方々に福祉の仕事の楽しさや、やりがいを伝え興味を持って頂く事や、SNS等で、法人を知って頂く等の取り組みを行っていきます。

昨年度の反省として、人材確保が難しい中で、離職者数の増加等の課題がありました。その反省を受けて、今年度は、定着という所により力を入れて取り組みを行いました。その取り組みの一つとして、入職6年目までの職員を対象に、コンサルテーションプロジェクト（交流研修）を行いました。個々の職員の素敵な一面が見られる良い交流の機会となりました。来年度も様々な情報交換や、相談し合える関係性を構築する事で、お互いに認め合い、恒常的に適切な支援ができる職員集団を目指します。

また、来年度はO-JTの役割の重要性についても、PT計画にその手立てを盛り込み、障害者福祉に志を抱き入職した職員皆が、ワクワクするような従事者としての仕事及び社会的価値を継続させることが出来るよう進めていきます。

<p>今年度の重点目標</p>
<p>1. 法人広報誌を年2回発行します。法人HPを各事業所年3回以上更新します。</p> <p>2. 法人広報誌や法人HPの活用を進めます。</p> <p>3. 法人広報誌や法人HP、その他広報・啓発活動について法人職員全員に意見を募ります。</p>
<p>目標達成に向けての取り組み経過及び内容</p>
<p>1. 法人広報誌を年2回発行します。法人HPを各事業所年3回以上更新します。</p> <p>①1ヶ月に1回を目安に会議を開催（9/20、10/18、11/15、12/20、1/23発行作業部会）し、1月下旬に2回目（9号）広報誌を発行しました。</p> <p>②広報誌の内容は、理事長挨拶、8号内容に連続する形でコンサルテーションプロジェクト、かしの木工房こはまりリニューアルについて、令和5年度各事業所行事紹介、ときめき・後援会ニュースを盛り込みました。</p> <p>③引き続き、年3回以上の更新を目指し取り組みました。各事業所、創意工夫を凝らし、概ね年3回以上の更新ができました。各事業所において、更新作業も概ね定着しつつあるように感じています。</p> <p>2. 法人広報誌や法人HPの活用を進めます。</p> <p>各事業所更新の状況として更新しやすいようブログ形式の様式を用いたり、事業所間で情報交換し合う等、更新作業そのものの業務効率化を図る動きも見られました。</p> <p>3. 法人広報誌や法人HP、その他広報・啓発活動について法人職員全員に意見を募ります。</p> <p>アンケート調査の実施は行いませんでしたが、法人HPに関する内容（職員情報の取り扱い）について法人内職員から挙げられた意見について検討し対応しました。</p>
<p>報告事項（年間計画、実施日）</p>
<p>定例会議：4/19、5/17、6/21、7/19、8/16、9/20、10/18、11/15、12/20、1/23</p> <p>広報誌発行：7月中旬に1回目（8号）広報誌発行</p> <p>1月下旬に2回目（9号）広報誌発行</p>
<p>年間総括</p>
<p>法人広報誌の発行と、法人HPの更新について計画的な実施ができています。今後も皆様に意見を募りながら、広報誌やHP、その他の方法等の模索を含め、より充実した広報及び啓発活動に努めて参ります。</p>

<p>今年度の重点目標</p>
<p>1. 利用者の地域生活を支えるための新しい運営体制の構築 「利用者一人ひとりに深く寄り添った 24 時間の支援体制」の実現のため、日中事業所とグループホームが一体となって支援をしていく「新しい支援グループ」の形を、先行事例として年度末までに構築します。</p> <p>2. 事業所役割の明確化 かしの木工房こはまへの宝塚めふプラザの統合を含めた、全事業所の特色を生かした事業体制を纏め、充実した支援環境の整備と運営の在り方の再構築と共に職員の働き方についても検討します。</p> <p>3. 第 3 期行動計画の策定に向けた課題集約 1.2 の進捗の総括も踏まえ、新たな取り組み課題や今後の重点課題を抽出し、第 3 期行動計画の策定準備をしていきます。</p>
<p>目標達成に向けての取り組み経過及び内容・報告</p>
<p>① 利用者の生活を 24 時間 365 日の視点で支援を行える新しい支援グループの創設準備 生活介護事業所とグループホームを一つの支援グループとすることで、地域の中で、24 時間の視点で支援を行える体制案を、令和 6 年度より、さざんかの家支援グループとして立ち上げる準備を進めました。</p> <p>② 多様な働き方を生かした、多様な支援の検討 新しい支援グループの立ち上げと合わせて、限られた人的資源を支援が必要な時間帯に有効に配置できるよう就業規則の見直しを含めた体制の構築を進めることで、サービス提供会議の協力のもとで、日中事業所の祝日開所を行うことで、利用者のニーズが充足することができるサービス提供が行えました。</p> <p>③ 事業所役割の明確化に向けた取り組み 利用者には選ばれる事業所になるために、各事業所の役割や強みを明確にしていくための手法について、話し合いを持ちました。</p>
<p>報告事項（実施日）</p>
<p>10 月～ 3 月まで 6 回の会議を行い、上記の 3 点を中心に検討を行いました。</p>
<p>年間総括</p>
<p>令和 6 年度からの 24 時間 365 日の視点での利用者支援体制の構築に向けて準備の中で、就業規則の改定や、新しい支援グループの構築準備を、職員の協力を得ながら進める事が出来た 1 年でした。次年度は第 3 期行動計画策定に向けた、事業所の役割の明確化について取り組みを進めていきたいと考えています。</p>

<p>今年度の重点目標</p>
<p>1. 増加する送迎ニーズと法人全体で運用する送迎サービスが適合しないという課題がある為、事業所毎に送迎を実施できる体制に変更していきます。</p> <p>2. 送迎体制を維持するための乗車ルールなどを検討していきます。</p>
<p>目標達成に向けての取り組み経過及び内容</p>
<p>1. 事業所毎に全利用者を送迎した場合のシミュレーション表を作成しました。そうすることで、事業所毎の課題を具体的に示すことができました。そして課題を「ヒト・モノ・カネ」に分類するが、課題が大きすぎる為に一度に取り組むことは困難でした。その為、課題の細分化等をしていき、増加する送迎ニーズに対応ができるように、継続して検討をしました。</p> <p>2. 送迎体制を維持するための乗車ルールについて、前期に申し込み用紙の統一化と乗車ルールを可視化しました。後期については新たな課題は出てきませんでした。</p>
<p>報告事項（年間計画、実施日）</p>
<p>・定例会議：5/22、6/22、8/17、9/21、10/19、11/16、12/21、1/18、2/15、3/21</p>
<p>年間総括</p>
<p>新たな送迎ニーズがあった場合に対応が難しく、日中の利用契約が切れてしまう事案等があるなど、送迎体制の整備は喫緊の課題であります。しかし長年行ってきた、通所バスによる送迎方法から事業所毎に送迎する体制に変えていくのはかなり大変な作業であり時間がかかっています。</p> <p>次年度に向けては、各事業所で作成したシミュレーション表を基に、新たな送迎体制の構築に向けて検討を続けていくことと、送迎で使用する公用車を運転できる職員を増やせるよう取り組み、安定した送迎支援が提供できるようにしていきたいと思っております。</p>

<p>今年度の重点目標</p>
<ol style="list-style-type: none"> 1. 事故報告書の事故や支援内容等の分析を行い、委員間で再発防止策や具体的な支援等への改善策について検討を行います。環境面、支援面について協議を行い、支援に落とし込むことができるようしていきます。 2. 厚労省の令和 4 年度からの障害者虐待防止の更なる推進の内容として、①従業者への虐待防止研修の実施、②虐待防止委員会の設置、検討結果の従業者への周知徹底が義務化されます。各事業所において虐待防止研修の実施確認、実施後の委員会内で情報共有を行っていき、よりよい支援に繋げていきます。 3. 年度初めの虐待防止対応マニュアル、虐待防止チェックリストを各事業所で実施し、実施後の確認を委員会内で共有します。共有した内容を虐待防止委員会（事業運営会議）内で報告し、改善につなげていきます。
<p>目標達成に向けての取り組み経過及び内容</p>
<ol style="list-style-type: none"> 1. 現場に潜む事故のリスクを察知して、未然に予防できる力を法人の支援者が付けていく為の企画を行いました。具体的には、中央労働災害防止協会が実施している「危険予知訓練（KYT）トレーナー研修会」に検証改善委員会から 3 名（廣田、明石、小堀）が参加し、現場の危険予知について体系的な学習を行いました。その学習した知識を法人全体に広げるため、まずは 10 月と 11 月の検証改善委員会内で、KYT トレーナー研修会受講者が進行役となり、KYT 研修を実施しました。更に、法人内の全職員へ事故防止の知識を広げるために、法人内の通所、入所、相談、GH 全部署を対象に KYT 研修会を企画して実施しました。 事故の再発防止については、検証改善委員会のコアメンバーが事故リスク、予防の観点から現場を巡回する「気づき見学会」を実施。対象事業所は希望が出ていたいきいき宝夢と GH としました。 いきいき宝夢では誤薬が続いていた事から、服薬管理方法に着目。いきいき宝夢の検証改善委員会の委員が現場で改善に取り組み、服薬管理の方法の改善に繋がるケースがありました。 2.3 後期は虐待防止チェックリストの実施を 12 月～1 月にかけて実施しました。虐待防止チェックリストの結果は、呼び方をはじめとして、一部支援の中に虐待とは言えないまでも、再考すべき支援が含まれているという結果が見られました。
<p>年間総括</p>
<p>法人内で起きた事故を、一覧化して横断的に把握した中で、特に入所施設で誤薬が防ぎ切れていないという傾向が把握できました。実際に検証改善委員が入所施設を巡回する「気づき見学会」をした際には、薬が 1 つの袋にまとまって混在した状態で管理されているというリスクが把握できました。それを当該事業所の委員が改善に繋げる事ができました。事故防止はリスク発見、課題抽出、具体的改善方法の検討、改善という一連の流れが必要であり、今年度は、事故の横断的把握と気づき見学を合わせた事が特に、事故の再発防止に繋がったと思われます。</p>

<p>今年度の重点目標</p>
<p>2. 困難事例だけではなく、虐待の芽や成功事例の共有等も意識していきます。</p> <p>2. ケースを通じて、各事業所間の横の繋がり・情報交換の場としていきます。</p>
<p>目標達成に向けての取り組み経過及び内容</p>
<p>・前年度までのオンライン会議から今年度は対面会議に変更し、毎月第3水曜日の13:30～よりいきいき宝夢にて開催しました。メリットとして、発言者や周囲の空気感もよく、活発な意見が飛び交うことができました。心配していた参加率も1、2名の欠席程度にとどまりました。次年度以降も対面で曜日を固定して見通しが持ちやすくなるよう運営していきます。</p> <p>・日中事業所・入所事業所・グループホームの8事業所、あとむ、だんぼの2センターが参加しました。各委員は、基本勤務歴5年目以下の現場で支援している職員で構成し、各事業所の様々な利用者のケースに触れる事により、自身の視野を広げる事に繋がりました。今年度からだんぼも参加したことで事例を検討しながらケースマネジメントの話題に触れることができました。</p> <p>・年間計画で上半期（事例発表）、下半期（事例振り返り）と、発表形態の枠組みを作って実施しました。ねらいとして、各事業所が発表したケース（事例）がそれで終わりになるのではなく、継続的な支援を行っていく事の重要性を各委員にも認識してもらいました。事例→振り返りがいい流れになり、特に振り返りに関しては、他のケースにも活用できる話し合いを行うことができました。</p>
<p>報告事項（年間計画、実施日）</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・全体顔合わせ、年間計画確認：5/17 ・事例発表：6/21、7/19、8/16、9/20、10/18 ・振り返り：11/15、12/20、1/17、2/21、 ・全体まとめ：3/13
<p>年間総括</p>
<p>利用者支援の根幹である事例検討を行うことで、事業所内だけでは気づくことができないことや、視点の切り替えを発表側も聞く側も相互で感じることができるよう運営を心がけました。いくつかの事業所は、委員会内でのアイデアを活用し、提供したことで行動変容やよりよい生活のきっかけになることができました。振り返りでは発表後の取り組み経過がわかり、他事業所での成功事例を聞くことでいい刺激になりました。次年度は、検証改善委員会等とも連携しながらより委員会がより発展できるように運営していきたいと思えます。</p>

<p>今年度の重点目標</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 特別支援学校との情報共有を充実させ、希望される方のニーズに合う事業所生活（活動）が提供できるように調整します。 2. 利用者のサービスの質の向上を目的とした事業所間異動ができるように調整を行います。
<p>目標達成に向けての取り組み経過及び内容</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. こやの里特別支援学校進路指導部と定期的に連絡を取り、ご本人のニーズに応えられるよう連携し、新入所者受け入れに向けて調整を行いました。令和6年度に新入所者4名を迎え入れる準備として面談・契約を進めております。 また、今年度は宝塚養護学校進路指導部とのつながりもでき、見学や実習の対応をいたしました。当法人からも宝塚養護学校を訪問し、今後の情報共有等についてお話する機会を持ちました。利用者向けの募集パンフレットを作成しましたので、特別支援学校や相談機関等にも順次配布しております。 2. 事業所間異動を活性化させる動きとして、各事業所並びに相談支援センターにてアンケートを実施し、異動によってサービスの向上やステップアップが望める利用者を挙げてもらいました。具体的な動きにつながるよう、サービス管理責任者を中心に事業所間での検討の機会を持ったり、他事業所での体験実習等を計画したりして、法人内のサービスを幅広く活用していただけるよう調整しています。
<p>報告事項</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 新卒者の入所先事業所 ワークプラザ宝塚（生活介護） 1名 かしの木工房こはま（生活介護） 2名 宝塚けやきの里（生活介護） 1名 2. 事業所間異動 宝塚けやきの里から宝塚くるみの里 1名 3. 委員会の開催日 5/22、6/21、7/11、8/8、9/12、10/17、11/9、12/14、1/11、2/19
<p>年間総括</p> <p>高等部卒業後の進路先として、特別支援学校や在校生の保護者から信頼を得られる法人であり続けられるよう、進路選択における調整を行ってきました。こやの里特別支援学校の新たな取り組みである体験実習によって法人を知っていただける機会も増えたので、法人の特色や強みを伝え、お一人おひとりのニーズが叶えられるようにしていきたいです。</p> <p>利用者の願う生活の実現やライフステージに合わせたサービスを提供するために、法人内異動の動き活発化させ、サービスの向上につなげていきます。</p>

<p>今年度の重点目標</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 日々の生活の中で、気を付けたいこと配慮してほしい事を看護師・栄養士からの視点で家庭や事業所に伝えていきます。 2. コロナ・インフルエンザ等の感染予防対策を適切に継続して伝えます。 3. 栄養士が中心とした防災訓練を各事業所で継続して取り組みます。 4. 看護師はチームとして、日中事業所だけでなく、グループホームの生活も含め、一体的に健康予防対策が出来るように取り組みます。
<p>目標達成に向けての取り組み経過及び内容</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. すこやか新聞を10月と3月に2回発行することが出来ました。 2. 栄養士中心の防災訓練を行いました。 <ul style="list-style-type: none"> ・くろみの里－防災時を想定した簡易食器での給食提供 ・けやきの里－防災時を想定した簡易食器での給食提供、防災の話 ・あしたば園－防災時を想定した簡易食器での給食提供、防災の話 ・能登半島地震への災害派遣 3. 多職種連携について考え、法人の利用者様と、職員が元気で健康に過ごすための取り組みについて話し合いました。
<p>報告事項</p> <p>・定例会議：6/27、7/20、8/18、9/21、10/19、11/16、12/21、2/15</p>
<p>年間総括</p> <p>・ワークプラザの作成した認知症チェックシートのより良い完成に向けての依頼を受け、看護師・栄養士目線からの見直しを行いました。</p> <p>・進路・異動等委員会からの提案で、法人の魅力の一つである給食について、入所希望に結び付けるために試食会が出来ないか打診を受け、検討を行い、特別支援学校からの実習生の保護者の方に対して試食のご案内が出来るようにしました。</p> <p>・法人の実践動画作成において委員会の目的を確認し、共有することが出来ました。多職種連携の意義を形にして発信し、法人に関わる、ご利用者や職員が健康的に元気に活躍できるように、来年度は取り組んで行きたいと思います。</p>

<p>今年度の重点目標</p>
<p>3. 利用者の生活を24時間で捉える視点を養い、支援の統一に努めていきます。</p> <p>4. 「GHのバックアップ」ではなく「法人職員、事業所として利用者を支える」への意識変換を図っていきます。</p>
<p>目標達成に向けての取り組み経過及び内容</p>
<p>1. 次年度より運営を開始する「さざんかの家グループホーム」の指定申請を受けるにあたり、さざんかの家と安土夢 1、2 ホーム、あじさい 1、2 ホームにおける支援情報の共有に努めてきました。また残りのホームについても専用チャットを使用し、利用者様の日々の変化についての共有は出来ていたかと思えます。しかしながら互いの事業所の現場職員同士での情報共有、支援の統一についてはまだ課題を残す形となっています。</p> <p>チャットワークの更なる有効活用を図り、電話連絡、利用者様の連絡帳だけに依存しない形を目指します。</p> <p>2. 1月24日～大雪を想定し、通所事業所の臨時休業が検討されることがありました。その際に通所事業所からの職員派遣要請を依頼しましたが働き方の変化も影響してか、中々全ホームへの配置が決まらないことがありました。今後も同様の事態が想定されるため、各事業所で派遣職員の選定を行いBCPに落とし込んでおく必要があることを発信しています。</p>
<p>報告事項</p>
<p>・各種専用チャットを活用し、適宜相互に情報発信を行った。</p> <p>(ア)グループホーム委員会専用チャット→くらしサポートオフィス丸橋応援依頼専用チャットに変更</p> <p>(イ)さざんかの家グループホーム引継ぎチャット→指定申請に伴い引き継ぎ事項の共有に使用。</p> <p>(ウ)（各事業所名）連携チャット→現在も活用中。</p>
<p>年間総括</p>
<p>通所事業所との情報共有と連携という部分ではどうしても支援の時間軸のずれを埋めることは出来ませんでした。(通所 8:45～17:45 と GH16:30～8:45)</p> <p>お互いに知りたい情報をリアルタイムで共有することの難しさを感じています。各種専用チャットを作り、情報共有を図ることである程度の成果はあったと考えていますが、通所事業所の現場職員との情報共有、意見の吸い上げという点では課題を残しました。</p> <p>通所事業所でのチャットワークにもう少し拡がりを持たせることが出来ればその辺りも自然に解決していくと考えています。</p>