

令和4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4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	4
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
宝塚めふプラザ	16
宝塚くるみの里	18
いきいき宝夢	20
くらしサポートオフィス	
さざんかグループホーム	22
さざんかヘルパーステーション	24
宝塚市障害者就業・生活支援センター あとむ	26
相談支援センター だんぼ	28

会議・委員会・プロジェクト等

サービス提供会議	30
人材確保・育成・定着プロジェクト	31
広報・啓発プロジェクト	33
行動計画策定委員会	34
経営課題推進委員会	35
検証・改善委員会	36
事例検討委員会	37
進路・異動等委員会	38
すこやか委員会	39
GH（グループホーム）委員会	40

社会福祉法人 宝塚さざんか福祉会 事業報告

1. はじめに

令和2年1月に国内で初めて確認された新型コロナウイルスの感染拡大は、令和4年度を通じても流行の波を繰り返しながら終息することがなく、前年度に引き続きコロナ禍の様々な影響を受ける一年となりました。法人内では、7月初旬辺りから8月中旬辺りまで広がりを見せ、その後は1月頃に再び発症する時期はあったものの、大きく継続して増加することなく過ごすことができました。長期に渡ってはおりませんが、ご利用者、ご家族等みなさまのご協力と全職員が感染予防対策に継続し取り組んでいることが相まって、感染を防いでいるものと思われまます。改めてすべてのみなさまに心より感謝申し上げます。今後も経緯を見守りながら、各機関の示す基準に従って適切に対応してまいります。

また、社会情勢の変動による物価高騰等の影響は、法人経営にも及んでおり、宝塚めふプラザが再入居予定であった施設創設計画が中止になるなど、今後の行動計画を見直す必要も生じています。第3期行動計画策定を控え、先々を予測することが難しい情勢ではありますが、持続可能な安定した法人運営に向けて今後も検討を重ね努力してまいります。

2. 取り組みについて

(1) 組織運営・経営体制の強化について

① 障害者虐待防止・身体拘束等の適正化の更なる推進について

令和3年度に始動した「検証・改善第三者委員会」が2年目となりました。この委員会の名称を「虐待防止」ではなく、「検証・改善」としたのは、あらゆる場面（事故、ケガ、不適切な支援等々）において要因や原因に目を向け、再発防止、連鎖防止等への対応を検証・改善し、解決に向けた実践に繋げることを目的としています。各専門分野から参画いただいている外部委員の皆様からは、共に考える視点でご意見ご発言を頂き、単なる指摘やジャッジのための委員会になっていないことが、現場の気付きや取り組みにもつながっています。職場の環境整備や事故防止、虐待の芽を生まない、不適切な支援を認めない・許さない、より安心・安全な職場づくりに向けて引き続き取り組みます。

② 法人内部監査の実施について

昨年度に引き続き、行政監査チェックリストを基に内部監査を6月、12月の半期ごとに実施しました。項目の中で、「虐待防止・身体拘束等の適正化の更なる推進（上記①）」の活動状況等についてチェックした際、各事業所での協議内容や検証・改善の記録、市への報告等、研修も含め、真摯に取り組んでいるにもかかわらず、その詳細な「記録・資料」の保管方法等が系統立てて整理されておらず、各会議録等に分散あるいは記載内容が不十分な事業所があったため、課題が適切に集約され、その後の実践が「検証・改善委員会」「検証・改善第三者委員会」等にフィードバックできるよう、記録管理方法等の改善に改めて取り組みました。

また、顧問会計士による事業往査（施設経営・運営状況チェック）では、「事業活動資金収支差額」を注視し、各事業がその単位で安定的に経営が継続できるように細かなところまで監査いただきました。

「虐待防止」あるいは「法令遵守」についての項目は、過去の反省に基づき取り組むべき「重点取組項目」であり、事業計画に掲げている意味を改めて現場管理者が認識し、社会福祉の制度・法令への理解を正しく深め、意識向上につながるよう今後も継続していきます。

(2) 人材の確保・育成・定着について

①人事評価制度について

これまで Excel ベースでデータ管理していた「宝塚さざんか福祉会トータル人事評価システム」を、テラ・システム株式会社と連携してソフト化し、200名を超える職員の「目標管理」等をクラウドによる安定運用に移行することができました。職員一人ひとりの「個人目標」「情意評価」「コンピテンシー評価」の入力後の「評価⇒数値化・視覚化」など提出・管理・比較検討等が容易になりました。また、評価者が「日報・備忘録」機能を活用することで、各職員の日々の努力や出来事等をメモにして残すこともでき、評価する時期や目立つトピックスだけでなく、日々の積み重ねを記録することにより、評価の公正化にも活用できると考えています。職員のやる気や元気に繋がる育成ツールの一つとして、システムの改良と制度そのものの在り方について引き続き検討をおこなってまいります。

(3) 各事業所における取り組みについて

①新型コロナウイルス感染防止・予防対策とこころの健康について

新型コロナウイルス感染症対策が長期に渡っており、感染リスクを感じながらも、全職員が緊張感をもって感染防止・予防に取り組んでいます。福祉職員としての使命感や誇りが、自分が想像する以上に負担となる場合もあり、働きやすい職場づくりを推進し、心身の健康への影響・リスクを低減することが不可欠であると考えています。8月に産業医と契約し、衛生委員会の実施と産業医による個別面談、衛生管理者の事業所への定期巡回を始め、職場環境の改善、整備に取り組みました。「ストレスチェック」については12月に実施し、メンタルヘルス不調のリスクの高い職員を早期に発見し、未然に防ぐ取り組みを継続していきます。

②経営環境について

OA機器等（サーバー、コピー機等）のリース期間満了に伴う更新や環境等の再構築（クラウド等）等、契約に向けて、災害対策・危機管理やコスト等を意識した見直しを行いました。

2月より、クラウド型勤怠管理システムの導入に向けて、デモ運用を実施しています。また、更新を迎える法人データサーバーをかしの木工房こはまの一角に設置する計画も整え、現在の設置場所である宝塚さざんかの家が老朽化による建替え等の際にも慌てることなく対応できるよう、防災・費用対効果等も考慮しながら準備を進めました。

③財務計画について

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（事業収入の5%）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、コロナウイルス感染症による出席率や稼働率等の低下、人員不足により体制加算等が取れなかったことなどの収入減や光熱水費等生活関連品の高騰などの支出増が響いています。

老朽化等による修繕・創設は避けられないため、厳しい収支状況の中でも、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) 7,000	6,500	3,000	13,000	—
(実績) 7,000	6,500	1,000	13,000	—
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	
2,100	4,500	3,000	14,000	
2,000	0	500	0	



3. 各事業所報告

令和4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ていきます。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. ストレスチェックの実施、健康診断受診後の相談や就業規則等の変更点等、職員に正確な情報の発信を行います。
目標達成に向けての取り組み経過及び内容
<ol style="list-style-type: none">1. 昨年度より引き続き、管理者向けの研修を行いました。法人研修計画の一環であるマネジメント研修で総務課職員が講師を務め、10月には財務業務に重点を置き説明と演習を取り入れて実施しました。また、事業所ごとに次年度予算作成ヒアリングの時間を設け、各事業所の課題や財務分析を含めた事業計画を共有し、相互に理解を深めました。2. チェックリストの作成や事業所の指定更新等に際し、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を行い、職員からの質問等に対応しました。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<ol style="list-style-type: none">10月 アンガーマネジメント研修（1名参加） 法人研修Eグループ（講師） 社会福祉法人経営実務検定試験講座（1名参加）11月 健康保険事務講習会（1名参加） 社会福祉法人会計実務講座上級コース（1名参加）12月 職場における「パワーハラスメント」の定義について研修（5名参加）<ol style="list-style-type: none">1月 会計実務担当者研修（1名参加）2月 法人研修Fグループ（3名参加） 組織マネジメント基礎講座（1名参加） 健康保険委員研修会（1名参加）3. 環境整備等 新型コロナウイルス感染症対策として、毎朝共用の書類棚や机をアルコールスプレーで拭き、業務時間中定期的に換気を行い、空気清浄機を常時稼働させて業務を行いました。 また、複合機の入替えに伴い事務所内の配置を変更し、業務上の動線効率を向上させました。

<p>4. 事故等 特記事項無し</p>
<p>年間総括</p>
<p>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等の場を使い、直接処遇職員とは違う立場・違う視点で、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。</p> <p>2. 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、相互に理解を深めることができました。</p> <p>また、昨年度より引き続いて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、ヒアリングの機会を設けて予算の執行状況や課題点を話し合い、改善案を検討しました。</p> <p>就業規則や諸規程に関して職員から質問の多い条文等を課内で確認・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。</p> <p>その他、新型コロナウイルス感染症に伴う両立支援助成金（小学校休業等対応コース）やワークライフバランス助成金の申請を行い受給しました。</p>

令和4年度 職員研修計画 報告

- ・各研修内容項目ごとに概ね分けて入力下さい。
- ・主催、研修名、参加職員名等を入力下さい。

主な内容	施設名					総務課				
	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	
5月	16:兵庫県社会保険協会 健康保険事務講習会(三神)								20:法人研修F(川村)後 日オンラインで受講(阿部・三 神)	
6月						13:人が育ち、自分も伸びる リーダーシップ研修(山川)			17:法人研修E (講師 阿部)	
9月	7:兵庫県社会保険協会 健康 保険事務講習会(阿部・三神)					26:福祉人材研修センター 会計実務担当者研修 税務編 (三神)			2:法人研修F (川村・阿部・三神)	
10月		5:アンガーマネジメント研修 (阿部)				17~19:総合福祉研究会 社 会福祉法人経営実務検定試 験講座(川村)			21:法人研修E (講師 山川)	
11月	28:兵庫県社会保険協会 健康保険事務講習会(三神)					26~28:中央福祉学院 社会福祉法人会計実務講座 上級コース(山川)				
12月									5:職場における「パワーハラス メント」の定義について (阿部・三神) 7:職場における「パワーハラス メント」の定義について (山川・川村・久利)	
1月						20:福祉人材研修センター 会計実務担当者研修 予算・決算編(川村)				
2月					17:全国健康保険協会 健康保険委員研修会(阿 部)	2/10~3/15:組織マネジメント 基礎講座(山川)			17:法人研修F (川村・阿部・三神)	
3月									4/1:入職式 新任職員向け 労務研修(講師 川村)	

<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. 清掃活動や生活支援プログラム等の活動内容の整理や見直しを図り、利用者の生活面の支援を丁寧に行います。 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. 日中の利用者の生活面に目を向けて、健康観察や行動に合わせて付き添ったり、見守ったり、共に楽しむ等を行いました。 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った。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を行いました。 3. 清掃活動や生活支援プログラム等の見直しを図った中で、個別で散歩に出かけたり、利用者ペースに合わせた関りの時間が持ちやすくなりました。大堀川清掃、空き缶プレス、折正箱折り、分解作業等は従来通り取り組みながら、2月からは新たな取り組みとして宝誉金属の銅端材の選別作業を始めることが出来ました。 4. 具体的な事例検討と考えたことを記述してまとめて共有したり、虐待防止チェックリストの実施（セルフチェック）とセルフチェック後に職場にとって必要な視点の意見交換等を行いました。
<p>報告事項</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 利用者について 定員40名、契約者数42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】ファースト研修、スキルアップ研修、ブラッシュアップ研修、ソーシャルワーク研修 マネジメント研修、スペシャリスト研修 【派遣型研修】福祉従事者新任職員研修、リーダーシップ研修、リスクマネジメント研修 地域福祉研修(2回)、兵庫県社会福祉士会基礎研修Ⅰ、強度行動障害支援者養成研修(基礎・実践)、共生のまちづくり推進フォーラム、コロナ対策研修、サービス管理責任者更新研修 3. 環境整備等：エアコン3台入替、屋上漏水調査、厨房排水管工事など 4. 事故等 他害5件、服薬2件、飛び出し1件
<p>年間総括</p> <p>利用者の安全面での配慮や生活支援の充実を志向し、2021年度の日中活動を振り返り、充実して打ち込める量の活動の検討を行いました。結果は、所内で利用者に関わる時間や安全配慮が行き届きやすくなりました。気持ちや行動面の支援が難しくなり、一時的に入院された方の退院後の受け入れや、環境整備な</p>

ども検討と実践を行い、退院後安定して利用できる成果にも繋げることが出来ました。活動は全体量の見直しを行い新たな作業の取入れが出来ました。内容の工夫や今後は普段の生活の中での楽しみやイベントなども創意工夫をしていきたいと思ひます。全年代に共通する事として、普段から運動や身体を動かす機会が少ないことが課題として挙げられていましたので、支援内容の中で工夫をしていきたいと思ひます。

令和4年度 職員研修計画 報告

- ・各研修内容項目ごとに概ね分けて入力下さい。
- ・主催、研修名、参加職員名等を入力下さい。

主な内容	施設名 宝塚さざんかの家				
	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					19(火)Dr.研修「セルフケア」 講義 27(水) 心理士研修 「発達検査」
5月					10(火)心理士研修 「フィードバック」研修
6月		1(水) 福祉従事者 新任職員研修(欽田)			3(金) ファースト研修 (森田、欽田) 6(月) スペシャリスト研修 (渡部、佐野) 17(金) マネジメント研修 (山下)
7月					8(金) スキルアップ研修 (岩崎) 12(火)Dr.研修 「ケースカンファレンス」
8月					5日 ブラッシュアップ研修 (古田、鍋谷)
9月		21(水) 人が育ち、自分も伸びる リーダーシップ研修B(古田)			2(金) スペシャリスト研修 (渡部、佐野) 16(金) ソーシャルワーク 研修(加堂、坂本)
10月		4(火)リスクマネジメント研修 (岩崎)	15(土)兵庫県社会福祉士 会基礎研修1(山下)		7(金) ファースト研修 (森田) 11(火)Dr.研修 「ケースカンファレンス」 21(金) マネジメント研修 (山下)
11月			25(金) 地域福祉研修 (森田)		4(金) スキルアップ研修 (岩崎)
12月					2日 ブラッシュアップ研修 (古田、鍋谷) 13(火)Dr.研修「てんかん」 講義 19(月)作業療法士研修
1月			12(木)地域福祉研修 (加堂、森田) 25(水)、26(木) 強度行動障害支援者養成 研修(基礎) (山下)		支援実践発表会 (15分動画プレゼン)
2月		17(金)共生のまちづくりフォー ラム(森田)	2(木)(山下) 強度行動障害支援者養成 研修(基礎) 1(水)虐待防止マネジャー研 修(山下) 24(金)コロナ対策研修 (渡部) 28(火) 強度行動障害支援者養成 研修		17(金) スペシャリスト研修 (渡部、佐野)
3月			1(水) 強度行動障害支援者養成 研修(実践) (山下) 10(金)サービス管理責任者 更新研修 (加堂) 13(月)、14(火) 強度行動障害支援者養成 研修		

<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に実施します。
<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. 生活支援プログラムは、年間を通して利用者のニーズを汲み取りながら感染拡大防止を取り入れた内容に見直しを行いました。10月の秋祭り、11月のあしたばカフェ、12月のクリスマス会を通して、日常の中に少しでも刺激のある一日を提供し、園全体で楽しく取り組むことができました。特にクリスマス会は、利用者全員が参加し、それぞれの方が脚光を浴びる瞬間がありました。 2. 10月から1ヵ月間かけた法人支援実践発表会の動画撮影を通して4月～6月に取り組んだ不適切支援の振り返りを行うことができました。12月には、支援の見られ方についてグループディスカッションを通して考える機会を設けました。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、今後も取り組んでいきます。 3. 各フロアで制作物の取り組みを行いました。四季を感じる制作に取り組み、利用者も行程に関わることで、日常の活動だけでなく、よい刺激にすることができました。 4. 10月、2月にサロン鳥島の地域住民と食と防災の講話の取り組みを行い、1月28日に宝塚市地域福祉課主催の『防災×福祉フェア』に防災食のアレンジレシピでブース出展しました。取り組みの中で、市民約100名に食と防災について、法人の取り組みを啓発することができました。その日に知り合った小浜、逆瀬川の方との繋がりをもとに、次年度以降の地域貢献活動として取り組んでいきます。
<p>報告事項</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 利用者について 定員40名、契約者数41名 2. 研修等 給食施設相互支援訓練及び研修会、防災×福祉フェア、組織マネジメント講座 サロン鳥島「食と防災」講話 3. 環境整備等 食堂スチームコンベクションオープン、給湯器、殺菌庫買替 4. 事故等 他害3件、服薬1件、怪我1件
<p>年間総括</p> <p>年度はじめの不適切支援の研修の中で、支援員間で丁寧な支援について話し合いを持つことができました。その中で気づいたことを法人実践発表会の動画撮影で振り返ることができました。後期の行事についても各職員が当事者意識を持って取り組むことができ、一年間を通して職員が対人援助者のプロとして変化を感じることができた一年でした。</p>

令和4年度 職員研修計画 報告

- ・各研修内容項目ごとに概ね分けて入力下さい。
- ・主催、研修名、参加職員名等を入力下さい。

		施設名	宝塚あしたば園			
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
5月			宝塚防災リーダーの意見 交換会（藪内）			法人研修F （藪内）
6月	県社協福祉従事者新任研 修（松本）		NHK地域防災ミーティング （藪内） 栄養士職域活動紹介 （藪内）			法人研修A （小林、水原、松本） 法人研修E （谷口）
7月		OJTリーダー基礎養成研修 （奥園）				法人研修B （奥園、吉村、中井）
8月		OJTリーダー実践養成研修 （吉村）				法人研修C （山崎）
9月			避難行動要支援者の個別 避難計画作成研修 （藪内）			法人研修D （九門） 法人研修F （藪内）
10月						法人研修A （小林、水原、松本） 法人研修E （谷口）
11月	はじめて福祉の仕事に就く人 の為の研修（水原）					法人研修B （奥園、吉村、中井）
12月					組織マネジメント研修 （所長）	法人研修C （山崎）
1月						法人研修F （藪内）
2月			サービス管理責任者更新研 修（九門）	虐待防止マネージャー研修 （所長）		法人研修D （九門）
3月					行動援護従事者養成研修 （井元）	

<p>今年度の重点目標</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 利用者一人ひとりが生産活動に携われるように、提供の仕方や作業の取り組み方などを工夫します。また、作業内容や作業環境などについても検討を行います。 2. 現在の様々な日課の活動を見つめ直し、より現実に即した活動を模索していきます。その事でサービスの質の向上に繋がるように検討を行います。 3. 安倉地域の方との関りを大切にし、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. 利用者様の生産活動が安定するよう、年度途中にフロア異動や作業机等の配置変換、個別スペースの環境調整等を実施しました。その後も、防災を兼ねたフロア内の整理や導線の確保等、安全で安心できる環境作りにも配慮しました。1月に企業提携業者を変更し、新規作業の取り組みがスタートした中で、多くの方が取り組めるよう一人ひとりのアセスメントを行いながら進めています。 2. 余暇に対するサービス向上を目指し、1階フロアにテレビの新設、職員からのアイデアを形にした3種類の余暇プログラムの提供を行い、事業所利用に対する楽しみにつなげていきました。 3. 地域自治会運営委員会への参加を継続するとともに、地域サロンの活動プログラムの1つを事業所主催で実施しており、地域の方との交流を深めていくことができました。また、その活動について法人内他事業所にも共有して、参加へと繋げていくことができました。
<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18名 女性9名） 5月 女性1名入所（就労継続B型併用） 3月 男性1名入所 12月 男性1名退所（長期療養型病院入院の為） 2. 研修等 法人研修：ファースト・スキルアップ・ブラッシュアップ・ソーシャルワーク・マネジメント メンタルヘルス・評価者研修・パワーハラスメント・事業所実践報告研修 外部研修：いたみ杉の子公開研修、一羊会公開研修、コミュニケーション基礎研修 大阪歩育の会例会、リスクマネジメント研修、職場研修推進セミナー 行動援護従業者養成研修、県知協研修、経営計画策定ゼミナール、防災研修リーダーゼミナール、虐待防止研修、サービス管理責任者更新研修 等々 3. 環境整備等 事務所奥に喫茶コーナー設置（イスとテーブルを助成金にて購入）、壁の破損部分の補修、 4. 事故等 器物破損12件、行方不明5件、他害3件、誤薬1件、転倒1件、その他2件、車両2件

年間総括

昨年度からの定員割れ状態を改善することができず、障害福祉サービス等事業収益の向上につながることができませんでした。

新規利用者開拓を目指し、相談支援事業所への情報提供や丁寧な見学者対応等に努めていますが、現状の打開には至っていません。職員全体でも日課や作業環境の見直しを進める中で支援の柔軟性を培い、日々の工夫を重ねています。福祉資源の1つとして質の高いサービス提供が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。

令和4年度 職員研修計画 報告

- ・各研修内容項目ごとに概ね分けて入力下さい。
- ・主催、研修名、参加職員名等を入力下さい。

		施設名	宝塚けやきの里			
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						15日 メンタルヘルスとストレス チェック制度（職員全員）
5月					12日 スペシャルラーニングサミ ット(福田加・片山) 18日 評価者研修（片山）	
6月			12日 大阪歩育の会（小形）	9日 一羊会公開研修「発達 障害のある人の精神科医療」 （福田加・片山）		2日 中井Dr.研修 3日 ファースト研修 （河野・福田万） 17日 マネジメント研修 （福田加）
7月	22日 コミュニケーション基礎 研修（福田万）			13日 ゆうゆう公開研修「医療 と福祉の連携の現状」（福田 加）	1日 職場研修推進セミナ （片山）	8日 スキルアップ研修 （田野・福田加・片山）
8月	19日 コミュニケーション基礎 研修（福田万）				2日 第7次地域福祉推進計画 説明会(福田加・片山) 3日 第4地区地域生活支援会 議（片山）	4日 中井Dr.研修 5日 ブラッシュアップ研修 （小形・福田加）
9月			6日 コーチング研修（田野） 30日 障害者福祉リーダーゼミ ナール（廣田）	2日 ゆうゆう公開研修「ゼロから学 ぶ障害のある子ども」（片山） 17日・24日 行動支援従事 者養成研修（河野）		16日 ソーシャルワーク研修（片 山・廣田） 22日 経営計画策定ゼミナ ール（片山）
10月				1日 行動支援従事者養成研 修（河野）	1日 防災対応力向上研修 （福田加） 4日 リスクマネジメント研修 （福田加）	6日 中井Dr.研修 7日 ファースト研修 （河野・福田万） 21日 マネジメント研修 （福田加） 21日 経営計画策定ゼミナ ール（片山）
11月			10日 ストレスマネジメント研修 （廣田） 15日 障害者福祉リーダーゼミ ナール			4日 スキルアップ研修 （田野・福田加・片山） 25日 経営計画策定ゼミナ ール（片山） 25日 ブラッシュアップ研修 （小形・福田加）
12月			2日 障害者福祉リーダーゼミ ナール（廣田）			5日・6日・7日 パワーハラスメン ト研修（職員全員） 8日 中井Dr.研修 23日 経営計画策定ゼミナ ール（片山）
1月			12日 大阪歩育の会（小形） 17日 障害者福祉リーダーゼミナ ール（廣田） 22日 県知協アセスメント研修（片 山） 27日 ゆうゆう公開研修子どもの内 面世界（片山）		12日 第4地区地域生活支 援会議（片山）	
2月				1日 サビ児管更新研修 （福田加）	16日 障害者虐待防止マ ネージャー研修（福田加）	2日 中井Dr.研修 17日 ソーシャルワーク研修 （片山・廣田） 事業所実践報告研修 （職員全員） 24日 経営計画策定ゼミナ ール（片山）

<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ライフステージにあった環境を整え、個人が持っている力を発揮できるようにします。 自分の思いを伝えられるようなきっかけを作れるようコミュニケーション技術を職員が身につけ、思いを引き出していきます。 2. 強度行動障害などの研修に参加し、知識や技術を学び、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. 利用者一人ひとりの健康状態、情緒面、強み等々、日々の連絡会や支援会議等にて職員間で共有し連携を行う事で、利用者が、それぞれ得意な所で力が発揮できる工夫を行いました。また、自分の思いを伝えるきっかけ作りとして行っている、「令和4年度チャレンジ 気球」の取り組みの振り返りを3月に行う予定にしています。 2. 支援会議や日々の連絡会で、研修内容を報告し、職員間で知識・技術の向上を図り、実際の支援に反映できるよう、共有を行いました。その内容を具体的に実践して行けるようにチームで話し合いを行い、職員全員で利用者一人ひとりを支える、チーム支援を心掛けました。 3. 新型コロナウイルス感染拡大防止の為、地域のお祭り等を通じた交流は行えませんでした。 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、丸橋小学校、立ち寄るセブンイレブンや、山本駅、ローソン等に、利用者と一緒に、「とりくみのまとめ」と、法人広報誌を配り挨拶をすることで、知ってもらう働きかけを行いました。
<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 49名（生活介護 40名 就労継続B型支援 9名） 退所者 就労継続支援 B型 2名 （6月：ケーキハウスツマガリ 1名 8月：宝塚育成事業所 1名 就労継続支援 B型） 11月 生活介護事業→就労継続支援 B型へ移行 1名 2. 研修等 サービス管理責任者 1名（基礎研修） 強度行動障害支援者養成研修（基礎研修 実践研修） 1名 法人研修 ファースト・スキルアップ・ブラッシュアップ・ソーシャルワーク・マネージメント 外部研修 自閉症 eサービス 相談面接技術研修等々。 3. 環境整備等 10月20日厨房トイレ手洗い場の設置。 （厨房業社の変更に伴い、衛生管理上の問題の為） 4. 事故等 他害 1件 車両事故件 1件 器物破損件 1件 怪我 1件

年間総括

今年度は、コロナ禍であっても感染対策を行いながら、利用者が楽しめる活動は何なのか、今できる事を、職員全員で考え実施しました。（パティシエ体験、お楽しみ会、ウクレレ音楽コンサート等）また、今年度は、よりチーム支援を意識出来る様に、日々の支援の中で話し合い、共有し、振り返りを行う事で、利用者一人ひとりを支える支援を心がけました。

来年度も、利用者が楽しめる活動を行っていき、『仕事も遊びも一生懸命のワークプラザ宝塚』で、頑張りたいと思っています。

令和4年度 職員研修計画 報告

- ・各研修内容項目ごとに概ね分けて入力下さい。
- ・主催、研修名、参加職員名等を入力下さい。

主な内容	施設名				
	ワークプラザ宝塚				
	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
5月		自閉症eサービス 7日 ①学習スタイル 三善 穂崎 チームアプローチ実践研修 和田			
6月	新任職員研修 宮城 穂崎	自閉症eサービス 4日③構造化アイデア 三善 18日④コミュニケーション 三善 小堀 古味 リーダーシップ研修 阪口			3日 ファースト研修 宮城 17日 マネジメント研修 松永
7月					8日 スキルアップ研修 三善 小堀
8月					ブラッシュアップ研修 (オンライン) 石澤 広瀬 古味
9月	マネジメント基礎講座 松永				16日 ソーシャルワーク研修 阪口
10月		1日 行動問題と対応 折田 15日 事例検討① (冰山モデル) 和田	5日アンガーマネジメント研修 広瀬 5日 リスクマネジメント研修 松永		7日 ファースト研修 宮城 穂崎
11月			サービス管理責任者基礎研修 17日、18日 三善		4日 スキルアップ研修 三善 小堀 25日 ブラッシュアップ研修 石澤 古味
12月	5日 一羊会実践報告研修 穂崎		15日16日行動援護研修 基礎 実践 小堀		
2月			17日 相談面接技術研修 石澤	8日 虐待防止研修 松永	20日 ソーシャルワーク研修 阪口
3月			3日 相談面接技術研修 石澤		

<p>今年度の重点目標</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 利用者が、主体的に充実した時間を過ごせるように、自治会活動やアンケートを通じてその都度ニーズを把握し、支援や行事を考えていきます。 2. 職員全体で研修を受ける機会を作り、共通した支援の土台作りを行っています。 3. 店頭販売を充実させ、かしの木の玄関先に憩いの場を提供し、地域交流を活性化します。
<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. 利用者の声を大切にするために意見箱を作り、広く皆様の声を集める工夫を行いました。日帰り旅行では2つのコースを提示し、行き先を利用者が選べるように取り組みました。 2. 支援会議において職員倫理綱領や職員行動規範を読み込み、普段各職員が大切にしている支援感は職員倫理綱領が元になっているか振り返りを行い、共通した価値観の醸成に努めました。 3. 原材料費の高騰により全商品の値段設定を見直し、1/1 から新価格に改めました。全体的に2～3割ほど値上げになったが、今のところお客様からの苦情等は入っておりません。
<p>報告事項</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 利用者様について 定員 40 名 現員 37 名（男性 25 名、女性 12 名） 新たな入退所はありませんでした。 2. 研修等 10 月 経営計画策定リーダー養成ゼミナール（原田） 11 月 強度行動障害支援者養成研修基礎課程・実践課程（濱田） 1 月 強度行動障害支援者養成研修基礎課程（駒田） 2 月 虐待防止マネジャ研修（脇田） 食品衛生責任者養成講習会（岩崎） 宝塚市専門職向け障害者虐待対応研修（濱田） サービス管理責任者更新研修（原田） 3. 環境整備等 日々館内の清掃や玄関前の花壇スペースの除草など、美化に努めました。 微酸性次亜塩素酸水による全館の消毒を行いました。 4. 事故等 利用者関係 4 件（他害 3 件、行方不明 1 件） 車輛関係 0 件
<p>年間総括</p> <p>利用者の支援では、大きな事故もなく楽しい日課の活動を提供できたと思います。夏場には利用者及び職員が多数新型コロナウイルスに罹患した為、その後は半年間毎日全館の消毒に努めました。地域交流では、特に近隣の小浜自治会との関係性の構築に努めました。『災害時におけるかしの木工房こはまと小浜自治会との相互応援に関する協定書』の締結をはじめ、地域住民との合同避難訓練、地域のお祭りの参加など広く関りが持てました。</p>

令和4年度 研修計画 報告

- ・各研修内容項目ごとに概ね分けて入力下さい。
- ・主催、研修名、参加職員名等を入力下さい。

		施設名	かしの木工房こはま		
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、人材チーム等	・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
6月					3（金）ファースト研修 （岩崎、瀧田） 6（月）スペシャリスト研修 （仲川） 17（金）マネジメント研修 （脇田） 28（火）ドクター研修
7月			20（水）食中毒予防講習会 （下吹越）		8（金）スキルアップ研修 （下吹越、駒田、横山） 12（火）作業療法士研修
8月			23（火）プロが勧めるアルコール 検知器の選び方（脇田）	2（火）第7次地域福祉推進 計画説明会（脇田） 26（金）組織マネジメント研 修（脇田）	
9月		21（水）人が育ち自分も伸び るリーダーシップ研修（原田）		6（火）組織マネジメント研修 （脇田） 22（木）経営計画策定リー ダー養成ゼミナール（原田）	2（金）スペシャリスト研修 （仲川） 16（金）ソーシャルワーク研修 （原田） 27（火）ドクター研修
10月		18（金）強度行動障害支援 者養成研修基礎課程（濱 19（土）強度行動障害支援 者養成研修基礎課程・実践課 程（濱田） 20（日）強度行動障害支援 者養成研修実践課程（濱		21（金）経営計画策定リー ダー養成ゼミナール（原田） 25（金）経営計画策定リー ダー養成ゼミナール（原田） 23（金）経営計画策定リー ダー養成ゼミナール（原田）	7（金）ファースト研修 （岩崎、瀧田） 21（金）マネジメント研修 （脇田） 4（金）スキルアップ研修 （下吹越、駒田、横山） 22（火）ドクター研修 13（火）作業療法士研修
11月		17（火）強度行動障害支援者 養成研修基礎課程（駒田） 18（水）強度行動障害支援者 養成研修基礎課程（駒田） 19（木）強度行動障害支援者 養成研修基礎課程（駒田）			
2月		1（水）虐待防止マネジャ研修 （脇田） 9（木）宝塚市専門職向け障 害者虐待対応研修（濱田）	7（火）食品衛生責任者養成 講習会（岩崎） 17（金）サービス管理責任者 更新研修（原田）	24（金）経営計画策定リー ダー養成ゼミナール（原田）	9（木）心理士研修 17（金）スペシャリスト研修 （仲川） 28（火）心理士研修

<p>今年度の重点目標</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 「新移転先での生活の安定・充実」 2. 「他人事にしない（ゆとりのある）事業所作り」 3. 「当たり前からの脱却・意識変革」
<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. 昨年度の7月にかしのき工房横に移転して1年半、毎日試行錯誤しながら少しずつ、着実に毎日安心・安全に過ごす事が出来てきています。その成果として、今年度は職員・利用者共に大きな怪我や不調者が出る事はありませんでした。今後も魅力あるプログラムの推進、提供を積極的に行い、登所率増加に繋げていきます。 2. 後期も引き続き、マンパワーに頼らない業務の平準化を進めました。又年間を通じて人的資源が効率的に機能するよう、年間計画を基にして、月間計画で意見を出し合い、その都度調整をおこないました。結果、一人で抱え込まない、フォローし合える職場風土が定着してきています。 3. 職員間で既存の枠組みに捉われない考え方、アイデアが出せる意識変革に取り組みました。事業所内での決まった日課を過ごすのではなく、自分自身が参加したい日課プログラムを考案し、アイデアシートを用いて発表、実施し、面白いと思ったアイデアが実現していく事で、やる気やモチベーションアップに繋がったと感じています。
<p>報告事項</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 利用者について 定員20名 契約者23名 退所者1名（入所施設） 登所率89.6%（4月～1月） 2. 研修等 各職員の研修については、トップダウンではなく、自主申告重視。 他に主な研修としては、サービス管理責任者更新研修1名修了。防火管理講習1名修了。 3. 環境整備等 7月 エアコン2台増台 4. 事故等 他害2件 怪我1件 車両事故1件
<p>年間総括</p> <p>小浜の地に移転して約1年半が過ぎました。今年度は「あるでこむ」の建設中止という大きな出来事がありましたが、新めふプラザとして、利用者・職員共に笑顔で過ごす日常が戻ってきています。日々ルーチンワークで過ごすのではなく、柔軟な発想で意見の出し合える職場風土も根付いてきました。</p> <p>次年度は7年ぶりに新入所者を2名迎えます。さらに活気のある事業所作りを目指すと共に、将来に向けて持続的な事業所運営が行えるよう、めふプラザとしての新たな方向性を考えていきたいと考えています。</p>

令和4年度 職員研修計画 報告

- ・各研修内容項目ごとに概ね分けて入力下さい。
- ・主催、研修名、参加職員名等を入力下さい。

主な内容	施設名 宝塚めふプラザ				
	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
5月	防火管理者講習（津田）		27日 いたみずぎの子公開研 修（山本）	16日 チームアプローチ研修 （大西）	
6月		14日 生活支援活動連絡会 （下）			14日 心理士研修 アンガーマネジメント講義 20日 作業療法士研修 ケースカンファレンス 17日 マネジメント研修 （山本）
7月	22日 コミュニケーション基礎研 修（津田）		1日 職場研修推進セミナー （山本）		8日 スキルアップ研修（下）
8月	19日 コミュニケーション基礎研 修（津田）	3日 地域生活支援会議 （趙・大西）			5日 ブラッシュアップ研修 （趙・大西）
9月			30日 障害者福祉ゼミナール ①（大西）		13日 心理士研修 ケースカンファレンス 16日 ソーシャルワーク研修 （堀）
10月				31日 雇用促進合連絡協議 会（山本）	17日 作業療法士研修 ケースカンファレンス 7日 ファースト研修（津田） 21日 マネジメント研修 （山本）
11月		29日 コーチング研修（趙）	15日 障害者福祉リーダーゼミ ナール② （大西）		8日 心理士研修 ケースカンファレンス 4日 スキルアップ研修（下）
12月			2日 障害者福祉リーダーゼミ ナール③ （大西）		2日 ブラッシュアップ研修 （趙・大西） 支援実践発表会（全員）オン ライン
1月	16日 福祉従事者中堅職員研 修（津田・下）		17日 障害者福祉リーダーゼミ ナール④ （大西）		
2月					7日 ビュアかがやき 見学 （大西・津田・小畑） 28日 心理士研修（予定） 17日 ソーシャルワーク研修 （堀）
3月			10日 サービス管理責任者更 新研修 （趙）		

<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. 利用者一人ひとりの年齢や体力、疾患、行動特性、体調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、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。
<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. 支援を振り返るきっかけとして、スーパーバイズの視点からの研修や第三者評価を受けることで、自分たちの支援の見直しを行いました。 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で、事故や転倒も減ってきています。
<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16名（男性4名 女性12名） 令和4年4月1日より、1名の新入所者の受け入れを行いました。 2. 研修等 法人研修：ファースト・スキルアップ・ブラッシュアップ・スペシャリスト・マネジメント 外部研修：権利擁護研修、てんかん講座・サービス管理責任者研修、虐待防止研修 はじめて福祉の仕事に就く人の為の研修 3. 環境整備等 フロー、配膳室の床、玄関のガラス戸と配膳室に目隠しシートの設置、花壇の整備 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、法人で取り組んだ実践報告会の報告内容を精査していく中で、事業所の特色を改めて見直すことができました。しかし、くるみの里の、「一人ひとりのペースを大切にして、職員がじっくりと関わること」については、休職等による厳しい職員体制のため、当初の計画通りには支援出来なかったことが挙げられます。「環境を整えることで安心できる居場所を提供していくこと」については、職員全員で意識し取り組むことで、目に見えて事業所がきれいになり、転倒事故なども軽減出来るなどの成果につながりました。来年度は「きれいと感じの行き届いたくるみの里」を実現していけるように、職員の育成を行い、利用者の笑い声が地域に聞こえるように、取り組んでいきたいと思っております。</p>

令和4年度 職員研修計画 報告

・各研修内容項目ごとに概ね分けて入力下さい。

・主催、研修名、参加職員名等を入力下さい。

		施設名	宝塚くるみの里		
	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 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
5月					16日 チームアプローチ研修 22日 メンタルヘルスとストレス チェック制度 24日 前林Dr研修 (全員)
6月					3日 ファースト研修 (井元、三木) 17日 マネジメント研修 (溝田)
7月	30日 てんかん講座 (三木、井元)	22日 権利擁護研修SV (全員)			
8月					5日 ブラッシュアップ研修 (中越、川合) 9日 前林Dr研修 (全員)
9月			14.15日 相談支援従事者 初任者研修	16日 リーダーシップ研修 (溝田)	2日 スペシャリスト研修 (源野)
10月	21日 初めて福祉の仕事に就く 人の研修 (三木)	4日 リスクマネジメント研修 (中越)			7日 ファースト研修 (井元、三木) 21日 マネジメント研修 (溝田) 25日 前林Dr.研修
11月			17. 18日 サピ管実践研修 (中越)		
1月					24日 前林Dr.研修
2月	3日 いたみ杉の子研修 (自 閉症～強度行動障害) (三木、川合、溝田)	虐待防止マネージメント研修 (溝田)		3日 社会福祉法人連絡会 施設長研修 (溝田)	17日 スペシャリスト研修 (源野)
3月		行動援護支援者研修 (三木) 行動援護支援者研修 (川合) 4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. 環境整備を行い、事故を軽減します。感染症対策を実施します。 3. (1) 職員の豊かな人間性の醸成と、専門性を高めていきます。 (2) 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. 職員の退職が続いたことが影響し、目標達成に向けて取り組むことができませんでした。 2. 空調設備の不具合が多発したため、その都度専門業者と連携を図り対応する事ができました。 3. 職員の退職が影響し、現状維持になってしまい、向上図ることが出来ませんでした。
<p>報告事項</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 利用者：定員40名、契約者数34名 2. 研修等：法人内研修・サービス管理責任者更新研修、強度行動障害スーパーバイザー研修 3. 整備等：業務用乾燥機更新工事、館内各種修繕等 4. 事故等：他害3件、誤薬4件、器物損壊2件、怪我3件
<p>年間総括</p> <p>【利用者の状況】 利用定員は40名であるが、移行や逝去により利用者数は34名となっています。 車いす利用者が4名いるため、施設の設備や環境の整備にも配慮する必要性がありました。</p> <p>【サービス提供の状況】 外泊や外出ができない状況が続いたため、毎月行事を実施し、季節の節目にはフロア毎に集まり楽しめる行事を開催しました。ホームページにも掲載して御家族にも知ってもらう機会を作ることで、利用者の日常生活に潤いを感じて頂けたと思います。</p> <p>【職員の状況】 職員の退職が続いたため、通所の所長や職員の力を借りて運営に影響を与えないように対応しました。</p> <p>【施設の設備・環境の状況】 照明や水道の修繕が多かったため、設備の点検・整備の徹底が必要と感じています。 給食業者が変更になったが、問題なく提供できていることは好評でした。</p> <p>【改善策の検討】 職員の育成や職場環境の改善を行い、定着率の向上に取り組めます。 施設の設備・環境の整備を徹底し、利用者の生活環境の向上を図ります。 行事の充実や、利用者の外出支援などを積極的に行うことで、利用者の満足度の向上を図ります。</p>

令和4年度 職員研修計画 報告

・各研修内容項目ごとに概ね分けて入力下さい。

・主催、研修名、参加職員名等を入力下さい。

		施設名	いきいき宝夢			
		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 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	
5月		応用行動分析研修：清田			スペシャリスト研修 ：安藤・木水・財津	
6月					マネジメント研修：伊藤 スキルアップ研修：明石・清田・ 溝邊	
7月	衛生研修：木水・八代・新宮 行動援護従業者養成研修 ：八代					
8月	行動援護従業者養成研修 ：平賀					
9月	行動援護従業者養成研修 ：新宮			社会福祉法人経営計画策定 リーダー養成研修：大西 blueocean操作研修 ：守田・平賀	スペシャリスト研修：安藤・木水	
10月				社会福祉法人経営計画策定 リーダー養成研修：大西	ファースト研修 ：平賀・玉川・八代・新宮 マネジメント研修：伊藤	
11月				社会福祉法人経営計画策定 リーダー養成研修：大西	スキルアップ研修：明石・清田 ブラッシュアップ研修 ：中村・守田・高島	
12月				社会福祉法人経営計画策定 リーダー養成研修：大西		
2月			サービス管理責任者更新研修 ：尾崎	社会福祉法人経営計画策定 リーダー養成研修：大西	スペシャリスト研修：安藤・木水 ソーシャルワーク研修：大西	

くらしサポートオフィス

令和4年度 さざんかグループホーム 事業報告書（後期・総括） 野口 能史

今年度の重点目標
<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、収支改善に努めます。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確実に取り組んでいきます。5. 地域啓発を積極的に推進します。
目標達成に向けての取り組み経過及び内容
<ol style="list-style-type: none">1. 各ホームにタブレットを導入、チャットワークというビジネスSNSを活用することにより、利用者の情報共有、業務の引継ぎという面では電話でのやり取りだけでなく、文字として残る為、一定の改善に繋がりました。利用者の個別支援計画に基づいた支援についても、年度途中に行うことになった利用者の引っ越しをきっかけに見直しを図られ、結果としてより良い支援には繋がっています。2. いくつかのホームでは食事の提供方法をコストのかからない工夫を行い、黒字に出来ている事があったが、基本的にコロナの影響により閉所するホームがあったり、陽性者、濃厚接触者対応等の為に配食を利用せざるを得ない状況が続き、収支改善は難しい状況でありました。3. 10月からの働き方の変更に伴い、事業所（オフィス）としての役割が十分に機能していませんでした。コロナ対応も重なり、今年度中に受審予定であった第三者評価も見送る形となりました。4. 十分に感染対策は行っていたが、前期同様コロナ感染が続き常に感染者の対応を行う日々が続きました。5. ホーム運営数の縮小、コロナの対応などにより実施には至りませんでした。
報告事項
<ol style="list-style-type: none">1. 利用者について 定員 85 名（現員 83 名） 1 月 退所者 1 名（体調不良の為）2. 研修等 10 月 サビ管研修（実践編） 1 名 リスクマネジメント研修 1 名 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ための研修（基礎編） 2 名 11 月 播但地区職員研修会 2 名 1 月 相談面接技術研修（基礎編） 1 名 虐待防止マネージャー研修会 1 名 2 月 サビ管更新研修 1 名3. 環境整備等 安倉中ホーム閉所。4. 事故等 連絡ミス 1 件 他害 2 件 転倒怪我 1 件 備品損壊 3 件 車両事故 2 件

年間総括

職員の働き方の見直しや、度々起こるコロナの対応により、本来の通常業務をこなすことの困難さ、心身に影響を及ぼす労働環境等、自分たちを取り巻く環境を客観的に見つめ直さないといけない契機となりました。

利用者の満足度にも繋がりにくい環境でありながら、ICT の導入などにより、少しずつ環境を整備しつつ、利用者支援にも力を注ぎ、何とか持ち堪えたと評価できる 1 年だったと振り返ります。



令和4年度 さざんかヘルパーステーション 事業報告書（後期・総括） 野口 能史

今年度の重点目標
<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。
目標達成に向けての取り組み経過及び内容
<ol style="list-style-type: none"> 1. 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、必要ときは、直接支援現場にサービス提供責任者が行きアドバイスを行いました。 2. サービスの見直し <ul style="list-style-type: none"> ・計画相談・各事業所・関係機関と連携を取り、支援のモニタリング、課題があれば支援内容の検討を行いました。 3. 登録ヘルパーの人材確保 <ul style="list-style-type: none"> ・コロナ第8波の影響で移動支援のキャンセルが相次いで、現ヘルパーの仕事自体が減少した為、新規の人材確保は積極的に行いませんでした。 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"> ・GH の焼き芋大会、節分の豆まきイベントのサポートを行って利用者様に喜んで頂きました。またGHサービス管理責任者と毎月の打ち合わせで、利用者の通院・移動支援の日程調整・支援内容の向上を行うとともにオフィスの環境整備も行いました。
報告事項
<ol style="list-style-type: none"> 1. 利用者について <ul style="list-style-type: none"> 利用報告 令和4年度：居宅 31名 移動支援 58名 重度訪問介護 2名 介護保険 6名 新規 2名 2. 研修等 コロナ感染拡大防止で対面での研修が難しく、動画等を利用して虐待防止の研修を行った。 3. 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。感染対策フェイスガード・マスク・ガウン・消毒液等の備品を揃えました。 4. 事故等 特にありませんでした。
年間総括
<p>事業の収支改善を目標に新規利用者2名の支援を実施することができました。結果として黒字への転換は達成できませんでしたが、新規利用1名は重度の身体障碍の方で車椅子を利用し生活の幅が広がり、自走式車椅子で筋力アップ、また自立を目指している支援に貢献できました。</p> <p>ヘルパー利用を当事業所で担いきれない場合、相談支援・ケアマネージャーと連携をとり、他事業所に入ってもらう事で、双方の支援で途切れる事なく本人主体の支援に繋げることができました。</p>

令和4年度 職員研修計画 報告

- ・各研修内容項目ごとに概ね分けて入力下さい。
- ・主催、研修名、参加職員名等を入力下さい。

主な内容	施設名				
	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
5月	・チームアプローチ実践研修 5/16 森川三子人			・special learning summit spring 教育についての再認識とICTの 活用 野口 能史	
6月	・はじめて福祉の仕事に就く人の ための研修Aコース（基礎編） 6/24 池村美里		・行動援護者養成研修 6/18 生田礼莉	法人研修（マネジメント） 6/17 野口 能史	法人研修（ファースト）6/3 檜根陸・松本龍・吉里亮 清水里帆・山崎春萌 池村美里・下里政博 住田侑翼
7月	・OJT養成研修（基礎編） 7/15 生田礼莉・森川三子人 ・OJTリーダー養成研修（実践 編） 7/29 野田太地 ・職場研修推進セミナー 7/1元治理恵 ・思いを伝えるコミュニケーション 基礎研修 7/22 松本龍・清水里帆				法人研修（スキルアップ） 7/8 村田宏樹・藤本大輝 吉備聖太・清水雄亮 伊藤英莉・生田礼莉
8月			・サービス管理責任者養成研修 （基礎編）8/1 武市裕介	組織マネジメント基礎研修 8/19～9/21 野口 能史	法人研修（ブラッシュアップ） 8/5 森川三子人・野田太地・武市 裕介・後中高典・岩崎優大
9月	・コーチング研修Aコース 9月6 日		・行動援護者養成研修 9/21 後中高典		法人研修（ソーシャルワーク） 9/16 大路明生・稲月康泰・深見侑 香・池田義春 人が育ち自分も伸びるリーダ シップ研修Bコース 9/21・稲月康泰
10月	・アンガーマネジメント研修 10/5 野田太地 生田礼莉 ・はじめて福祉の仕事に就く人の ための研修Bコース（基礎編） 10/21 下里政博・住田侑翼		サビ管研修（実践編） 10/13、10/14 元治理恵		法人研修（ファースト）10月7 日 檜根陸・松本龍・吉里亮・清水 里帆・山崎春萌・池村美里 ・下里政博・住田侑翼
11月	・播但地区職員研修会 11/7 檜根陸・生田礼莉			・リスクマネジメント研修 10/4 ・稲月康泰	法人研修（スキルアップ） 11/4 村田宏樹・藤本大輝・吉備聖 太・清水雄亮・伊藤英莉 ・生田礼莉 法人研修（ブラッシュアップ） 11/25 森川三子人・野田太地 ・武市裕介・後中高典 ・岩崎優大
12月					
1月	・相談面接技術基礎研修（基 礎編） 1/26 清水 雄亮		・サビ管更新研修 2/17 深見 侑香	・虐待防止マネージャー研修会 1/28 野口 能史	
2月					法人研修（ソーシャルワーク） 2/17 大路明生・稲月康泰・池田義 春

<p>今年度の重点目標</p>
<ol style="list-style-type: none"> 1. 雇用・体験実習等の受入れ企業の開拓の推進。 2. 就業・生活に関する相談支援の充実。 3. 様々な関係機関との連携強化。 4. 職場適応援助者（ジョブコーチ）支援事業の継続。
<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. 全国展開している企業や、障がい者雇用経験がある企業からは受入れしていただけることになりましたが、宝塚市内の地場企業に対しては「障がい者雇用」や「体験実習受け入れ」の啓発・促進を目指しましたが繋がることは出来ませんでした。 2. 相談支援は、就労等を希望し相談に来る方、就労している方の定着支援としての相談等を行っている中で、継続的に毎月2回「センター内ケース会議」を行い、具体的支援の情報共有・検討会をもち、今後の見立てや方向性の整理・確認をすることができました。 3. 宝塚市内の各行政機関をはじめ、労働行政関連機関、福祉事業所等と連携し、生活支援や就労継続支援B型事業所、地域活動支援センター等を利用希望の方に対して、主として相談支援事業所、就労関係に関して当センターと、役割を分担しながら情報共有、ケース会議等を行うことができました。 4. 特別支援学校との連携、そして卒業後就職の引継ぎも強化でき、ジョブコーチ支援としての繋がりが増えるようになりました。
<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： ソーシャルワーク、マネジメント 外部研修： JC 養成研修、チームアプローチ、リーダーシップ、てんかん基礎講座 産業保健相談、全国就業支援ネットワーク、リスクマネジメント、苦情解決セミナー、 アンガーマネジメント、相談面接技術基礎編、宝塚地域福祉等 3. 環境整備等：各面談室、事務所に空気洗浄機、加湿器を購入。 4. 事故等：特になし
<p>年間総括</p>
<p>雇用・体験実習等の受け入れ企業の開拓の推進として、中学生のトライやるウィークを受入れている企業にスポットを当てて挨拶訪問しましたが、結果としては繋がることはできませんでしたので、次年度では宝塚商工会議所と連携し進めていきたいと考えています。定着支援では、就労移行支援事業所での3年間の定着支援事業終了後、地域の就業・生活支援センターである当センターで引き続き定着支援をして欲しいと依頼があり、増加傾向でした。そして、11月には定着支援の一環として、就労者のついでを3年ぶりに行うことができました。次年度も就労されている方に対して、安定した職業生活が継続できるような取り組みを考えていきたいと思っております。</p>

令和4年度_研修計画 報告

・各研修内容項目ごとに概ね分けて入力下さい。
 ・主催、研修名、参加職員名等を入力下さい。

主な内容	施設名				あとむ	
	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、人材チーム等	・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		
5月		5/16 チームアプローチ実践研 修 藤井	5/19 産業保健相談～最近 の傾向 辻			
6月	6/24 はじめて福祉の仕事に 就く人のための研修基礎編 藤井 6/28～7/1 JC養成研修 辻		6/7 成長とともにみえてくる子 育ての課題と支援 押部・辻・福島 6/13 ひとがそだち自分も伸び るリーダーシップ研修 押部	6/17 法人研修E 前川		
7月	7/11～13 JC養成研修 辻 7/15.19.26 就業支援基礎 研修 藤井 7/22 思いを伝えるコミュニケー ション 西 7/26 障害学生支援の現状と 大学と連携した支援の実際 前川・西・福島		7/1 求人票の見方 西 7/7 発達障害とトラウマ 辻 7/19.20 対人支援職のため のセルフケア 辻			
8月	8/8 てんかん基礎講座 辻 8/19 思いを伝えるコミュニケー ション 西		8/9 尼崎市障害者就労支援 フォーラム 前川、藤井、西、辻 8/23 withコロナの時代の復 職支援を考える オンライン 藤井			
9月	9/15 障害者雇用促進セミ ナー 藤井、西、辻		9/21 人が育ち自分も伸びる リーダーシップ研修 オンライン 藤井	9/16 法人研修D 押部、藤井、西		
10月	10/21 はじめて福祉の仕事に 就く人のための研修（基礎 編）押部		10/5 アンガーマネジメントオン ライン 押部 10/12 企業はどこまで障がい 理解してくれるのか 辻 10/21 全国就業支援ネット ワークオンライン 辻 10/28 メンタルヘルス対策の 肝 辻			
11月	11/17 問題行動を減らすより 成功体験を増やそう オンライン 福島		11/15、16職業リハビリテーショ ン研究オンライン 辻 11/18 宝塚市地域福祉研修 西 11/21 トラウマ・インフォームド ケアとサイコロジカル・ファーストエ イド 藤井・西 11/29 福祉サービスに関する 苦情解決セミナー 藤井			
12月			12/9 肩こりと腰痛予防 辻 12/9 企業の本音がわかる！ 一緒に働きたい人って？ 藤 井・西 12/13 発達・精神障害に理 解ある企業、専門スキル求人・ 新着求人説明会 藤井・西 12/20 大学と福祉が連携して 取り組む障がい学生支援 藤 井・西 12/20 パワーハラスメントの定 期義オンライン 押部・辻			
1月	1/26、27 相談面接技術基 礎編 辻		1/25 ジョブジョイントおおさか 実践報告会 藤井・西			
2月	2/20 ワークライフバランス基礎 講座 前川		2/1 発達障害があるお子様と 大人の方への服薬における支援 方法 西・福島 2/10、11 就業・生活支援事 業を「より深く考えるための全国 フォーラム	2/17 法人研修D 押部・西		
3月			3/1精神科医療機関と連携し た就労支援のネットワークづくり 藤井			

<p>今年度の重点目標</p>
<ol style="list-style-type: none"> 1. 第5地区の委託相談支援事業所として地域に根差した相談支援を行うためにも、地域の関係機関等への啓発に努めます。 2. 計画相談支援の新規受け入れを進めます。特に、依頼が増えている障害児相談支援への対応を検討します。 3. 一般相談支援においては、精神科病院に長期に入院する方々へのアプローチの方法を検討します。その他、地域でひとり暮らしをする方々への支援を行います。 4. 障害福祉分野だけにとどまらず、隣接分野に関する知識の向上を目指します。
<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. 長尾地域包括支援センターおよび地区センターとのあいだで定例の会議の機会をもち、地域の動きについて情報共有をはかるようになりました。また宝塚市第5地区地域つながる5つの「る」プロジェクト委員会に参画し、地域行事の運営にともにあたることもありました。 2. 計画作成の受託数は昨年に比べて微増となっています。委託相談支援のかかわりのなかでサービス調整が必要とされた方への計画相談の提供や宝塚市立子ども発達支援センターが行う障害児相談支援のなかで一定の年齢に達した児童について当センターがケースを引き継ぎました。 3. 保健所の仲介により、他の委託相談支援事業所相談員と共に有馬高原ホスピタルを訪問。病院相談員と意見交換をはかる機会を持ちました。病院からは、宝塚市の各地区ごとの入院患者数の提供を受けました（が、当センターが担当する地域の方の入院者数は0でした）。 4. ミーティングだけでなく外部研修にも積極的に参加しました。研修での学びは先述のミーティングの機会を活用して共有をはかっています。また研修報告書は職員間で自由に閲覧できるようにしており、他者の意見から学びを得ることができるようにしています。
<p>報告事項</p>
<ol style="list-style-type: none"> 1. 利用者について <p>契約終了5名（他事業所へのケース移管2名、介護保険移行1名、救護施設入所1名、サービス利用そのものを終結1名）</p> 2. 研修等 <p>相談支援従事者初任者研修におけるファシリテーターを3名の職員（相談支援現任者研修修了者）が担いました。</p> <p>「自殺未遂者対策研修会」「宝塚市若年性認知症勉強会」には職員全員が交代で参加しました。その他、職員の希望を容れながら研修に参加しています。</p> <p>「伝えたい私のこと～高次脳機能障害について～」と題した研修会を主催しました。</p> 3. 環境整備等 <p>特になし</p> 4. 事故等 <p>車両事故2件</p>

年間総括

第5地区といわれる地域を担当する委託相談支援事業所としての認知が少しずつですが広まってきたように感じられる1年でした。地域行事への参加など担当職員の啓発に向けた取り組みの成果であるとみています。

計画相談支援（障害児相談を含む）に関して、契約を交わす利用者の顔ぶれに大きな変化はありません。ただ、介護保険サービスへの移行やサービス利用そのものの終了に伴う契約解除などが数件ありました。計画相談支援の利用希望は前年度同様に毎月数件ありますが、すべてに応じることは出来ない状況にあります。

地域相談については、地域移行支援1名、地域定着支援1名の実績を数えましたがいずれも本年度内でサービス提供終了となります。サービス利用者の掘り起こしが必要であり、これが次年度の大きな課題になると考えます。

令和4年度 研修計画 報告

- ・各研修内容項目ごとに概ね分けて入力下さい。
- ・主催、研修名、参加職員名等を入力下さい。

施設名	相談支援センターだんぼ				
	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		地域移行を考える会			ハラメント講座 (田坂・松尾・岸本・関灘・大平)
5月		地域移行を考える会			
6月		地域移行を考える会			
7月		虐待防止研修			
9月		16(金) 自殺未遂者対策研修会 (田坂・大平・関灘・岸本)			15(木)・16(金) 相談支援従事者初任者研修ファシリテーター (松尾) 21(水)・22(木) 相談支援従事者初任者研修ファシリテーター (大平) 29(木)・30(金) 相談支援従事者初任者研修ファシリテーター (岸本)
10月		地域移行を考える会			
11月		地域移行を考える会			
12月		地域移行を考える会			
1月		虐待防止研修			
3月		16(金) 自殺未遂者対策研修会 (田坂・大平・関灘・岸本)			15(木)・16(金) 相談支援従事者初任者研修ファシリテーター (松尾) 21(水)・22(木) 相談支援従事者初任者研修ファシリテーター (大平) 29(木)・30(金) 相談支援従事者初任者研修ファシリテーター (岸本)

4. 会議・委員会・プロジェクト等

令和4年度 サービス提供会議 事業報告書（後期） 伊藤 裕臣

今年度の重点目標
<ol style="list-style-type: none">1. サービス管理責任者の支援スキル(特にケースワークに関する)向上を目指します。2. 新しいアセスメントシート、個別支援計画書・モニタリング、フェースシートを活用しながらその内容の見直しを継続していきます。3. 利用者の個人台帳の整備を引き続き行います。4. 利用者支援に必要な関係機関との連携支援が実施出来るように研修を進めます。
報告事項・年間総括
<ol style="list-style-type: none">1. 感染症や事業所での対応に追われてしまい意見交換の機会を設けることは出来ませんでした。2. 支援計画書やモニタリング作成の時期に Chatwork を活用して情報交換をしましたが、見直しには至りませんでした。3. 利用者の個人台帳の整備は概ね完了しています。次年度はそのほかに必要な資料がないか確認していきたいと考えています。4. 感染症や日々の対応に追われ研修の機会を設けることは出来ませんでした。

<p>今年度の重点目標</p> <p>第一に、学生たちが障害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します。</p> <p>第二に、入職した新人職員及び全法人職員に対し、仕事のおもしろさや専門性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職員づくりを構築するため職員交流の機会を設けます。</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"> ・知的障害者施設協会人材確保委員会【10/24.1/31.3/28】 ・養成校非常勤講師【4 養成校】辻井 ・相愛大学施設実習事前指導【11/9】松永所長【1/25】辻井 <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"> ・事業所説明会・見学対応・ガイダンス【11/11】 ・法人職員採用試験【11/26.12/2.1/20.3/10.3/22】 <p>(3) 就職フェア・県社協【3/4】</p> <p>2. 人材育成</p> <ul style="list-style-type: none"> ・法人研修【10/7 (A) 11/4 (B) 11/25 (C) 2/17 (D) 10/21 (E) 2/17 (F)】 ・新採用者内定式及び内定者懇談会【12/10】 ・新任研修【1/27.2/17.3/8.3/9.3/10.3/15.3/16.3/17】 ・新任職員入職式【4/1】 <p>3. 人材定着</p> <ul style="list-style-type: none"> ・コロナ禍3年まとめて新任職員歓迎会【10/29】 ・永年勤続表彰式【11/19】 ・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【2月配信】 「宝塚あしたば園」「宝塚けやきの里」「宝塚めふプラザ」「宝塚さざんかの家」「宝塚くるみの里」「ワークプラザ宝塚」の6事業所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。
<p>報告事項</p> <p>1. 令和4年度採用者等</p> <p>(1) 職員採用者数 13名</p> <p>(2) 臨時職員採用者数 24名</p> <p>2. 離職者数（定年退職・契約期間満了含む）</p> <p>(1) 職員離職者数 21名</p> <p>(2) 臨時職員離職者数 22名</p> <p>3. 令和5年度4月1日新規採用者数</p> <p>採用者数 15名（内、新卒者11名）</p>

年間総括

・法人研修について、今年度は精力的に実施することができました。中でも、時代に即したオンデマンド型の研修資料の作成に尽力してくださった事業所の皆さんの努力には感謝しかありません。おかげさまで良い研修ができました。今後も永続的に学び合える、そして他の事業（所）の業務を知り、お互いに認め合い、恒常的に適切な支援実践ができる職員集団を目指します。

・反省点は離職者数の増加が挙げられます。これは「人材確保」に力を入れる一方で、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できなかった「人材育成・人材定着」の取り組みに課題があると考えます。

○JTは、実践する職場の学ぶ環境が最重要となりますが、これを法人全体の課題として、次年度のPT計画にその手立てを盛り込み、進めていきます。



<p>今年度の重点目標</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 法人広報誌を年2回発行します。 2. 法人HPの活用を進めます。 3. 法人広報誌や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>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. 法人広報誌を年2回発行します。 <ol style="list-style-type: none"> ①後期も1ヶ月に1回を目安に会議を開催し、12月下旬に2回目（7号）広報誌を発行できました。 ②広報誌の内容は、6号内容に連続する形で福祉サービス第三者評価、研修計画等、地域における公益的な取り組みについて盛り込んで作成しています。 2. 法人HPを更新していきます。 <p>引き続き4月、10月、1月頃の年3回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回の更新ができました。各事業所においては更新作業も概ね円滑にできています。</p> 3. 法人広報誌や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っていきます。 <p>12月に法人職員全員を対象に法人広報誌に関するアンケート調査を実施しました。アンケート調査結果から見出せた現状や課題について、法人全職員の声として認識し、今後、一つずつ法人全職員で取り組んでいきます。</p>
<p>報告事項</p> <ul style="list-style-type: none"> ・法人広報誌発行：7月中旬（6号）、12月下旬（7号） ・法人広報誌発行作業のワークフローを作成。 ・法人HP更新：各事業所年度内3回以上の更新達成。 ・会議：4/15、5/18、6/15、7/20、8/17、9/21、10/19、11/16、12/21、1/18
<p>年間総括</p> <p>今年度、法人広報誌についてアンケート調査の実施と法人広報誌発行作業のワークフローを作成しました。これらはビジネスにおける計画的な実施と業務標準化等を意識したもので、業務をより効果的且つ効率的にしていくことをねらいとしています。</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 GH運営体制プロジェクトがまとめた体制案を軸に、安定したGH運営体制構築の具体的な進め方についてスケジュール化し、体制移行も含め実践していきます。</p> <p>2. 事業所役割の明確化 「宝塚めふプラザ」創設までの期間に、ユニットハウスの活用も含め、全事業所の特色を生かした事業体制をまとめ、充実した支援環境の整備と、各事業所定員等も含めた仕組みの再構築を検討します。</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>今年度の優先的取り組みとしてグループホームの運営体制について、後期も10月19日、11月30日、12月27日、1月24日、2月28日、3月22日と6回の会議を行い、下記の2点を中心に検討をおこないました。</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支援グループの検討 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、当初は令和5年度より立ち上げることを目標に検討を進めましたが、支援環境の検討や、就業規則などの整備と共に、職員への丁寧な周知方法などについて検討を深める必要が出てきたため、令和5年度末までに準備が完了して安倉地区で先行事例をスタートできるようにとスケジュールを変更しながら進めていきました。</p> <p>② 多様な支援に対応できる、多様な働き方についての検討 新しい支援グループの検討と合わせて、職員の働き方についても、柔軟な勤務形態の検討を行い、限られた人的資源を有効に支援が必要な時間帯に配置できるように考えていくと共に、職員にとっても、勤務時間などの選択肢が増えることで、ライフスタイルの変化があっても働きやすい環境整備について具体的に検討を進めていきました。</p>
<p>年間総括</p> <p>グループホームと日中事業所で作る【新しい支援のグループ】案については、一通り方向性が定まったので、次年度は創設に向けて具体的な作業を進めていきます。そして今年度に取り組むことが出来なかった第3期行動計画に向けた課題集約については、次年度委員会の中で、スケジュール化して、見える形で検討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> <ol style="list-style-type: none"> 1. 送迎に関するニーズ及び課題を集約し、現状の法人送迎資源を活用した上で、より利用ニーズに即した運行体制に変更していきます。 2. 日常且つ必要な送迎相談に応じられる管理体制へと変更します。 3. 送迎についての情報共有を行います。
<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. 直近3年の送迎ニーズや課題について、各事業所に質問紙調査を行った結果、新規利用者を含めて自宅近くまでの送迎ニーズが増えている事や引越し等があると送迎のエリアから外れる等の状態があり、法人全体の送迎サービスでは対応できない送迎の現状が再認識できました。 通所サービスが9時-16時の時間であるのに対し、バス送迎が従来の7時台から動く等の時間的な差異があり、バス運転手や添乗員が休む場合の代行に困難がある等運行体制面の課題が続いている状態が現状では改善できませんでした。 2. 安定的に運用継続が可能な送迎の仕組みを構築する為に①運行体制について、②費用面についての2つの方向性から検討を行いました。 普段の利用者送迎のニーズに応じる為、通所バスの車両、職員、送迎相談等を各事業所で行う体制に変更できることを目標としました。今後は各事業所での送迎サービスの実施について検討を行います。
<p>報告事項（年間計画、実施日）</p> <p>・定例会議：4/28,5/25,6/13,7/6,11/2,11/21,12/28,1/23,2/22</p>
<p>年間総括</p> <p>多くの送迎ニーズに対応しながら、バスの増便やピストン送迎などを行ってきた送迎サービスではありますが、更に送迎ニーズの増加や自宅近くまでの送迎需要等に対応するには今の送迎では難しくなっています。 今後は、送迎を各事業所ごとに対応していく、具体的な送迎の再度組み立て直しが必要であり、その取り組みを進めていきます。</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. 10月けやき、11月ワーク、12月GHの事故報告書の分析を行い、検討を行いました。利用者支援において環境面、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に働きかけました。本人特性の理解不足、再発防止策についての周知徹底の難しさ、人的エラーは起こりうる前提の上で、エラーが事故につながらない仕組み作りなどについての話し合いを深めました。 2. 9月から12月にかけて虐待防止対応手順書を作成しました。各委員が事業所に持ち帰り、虐待防止委員会の取り組みの一環として虐待の5類型について理解を深め、グループワークを行いました。委員自身も事業所内の協議内容を踏まえて気づきが増え、共有をすることで他事業所の状況を把握することができました。次年度以降は、手順書の更新を行い、各事業所でよりよい支援についての話し合いができるよう発信していきます。 3. 各事業所の研修会で虐待防止チェックリスト、虐待防止研修の実施確認を行いました。事業運営会議内で虐待防止委員会を設け、11月はGHで発生した心理的虐待について共有を行い、検証改善第三者委員会で挙げた意見も共有しました。法人理念の解釈にもあるチームで支援、一人で決めない合意形成の大切さを委員会内でも強く伝え続けていく必要性を感じました。 年間を通して毎月第三木曜日を指定日として設定し、感染防止対策の徹底を行いながら対面実施することができました。
<p>年間総括</p>
<p>重点目標に掲げている①事故報告書の分析、検討、②虐待防止研修の実施確認、③虐待防止委員会（事業運営会議）、検証・改善第三者委員会との共有し、この3つの目標を意識して話し合うことができました。今後も委員が当事者意識を持って主体的に会議に参画できるように運営していきます。</p>

<p>今年度の重点目標</p>
<ol style="list-style-type: none"> 1. 困難事例だけでなく、虐待の芽や成功事例の共有等も意識していきます。 2. 支援や利用者の姿、環境上の課題を言語化する力と共有する力を高めます。 3. 建設的な意見交換を主体とした会議運営を行います。
<p>目標達成に向けての取り組み経過及び内容</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・昨年度に引き続き、オンライン会議（ZOOM、グーグルミート）を活用し、毎月第2水曜日の13：30～より開催。メリットとして、各委員の出席率が高く開催出来た反面、発言者の空気感や間が分かりづらい等の意見も挙がっています。こういった意見を参考にしながら、次年度以降、柔軟な開催形式で行っていけるよう検討していきます。 ・日中事業所・入所事業所・グループホーム、あとむの9事業所、1センターが参加しました。各委員は、基本勤務歴5年目以下の各現場の最前線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。 ・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。狙いとして、各事業所発表したケース（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。 ・虐待防止の観点から、各事業所の中で当たり前のように行っている利用者の方々へのアプローチも、外部からの視点ではどう感じるのか、事業所間で率直な意見交換を行いました。
<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：6/15 ・事例発表：7/20、8/17、9/21、10/19、11/16 ・振り返り：12/21、1/18、2/15、3/15（仮予定）
<p>年間総括</p>
<p>私達障害福祉の仕事の根幹である「利用者支援」について、もう一度楽しさを再認識して欲しいという想いで行いました。まだ経験の浅い職員が、日頃向き合っているケースで取り組みを積み重ねる事の大切さ、一方で普段と違うケースを知り、異なる視点で意見を出し合う事で、刺激し合える風土が出来てきました。次年度は、検証改善委員会・サービス管理委員会とも連携しながら、多くの職員を巻き込んで、さらに成長し合えるよう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. 本委員会において、事業所間異動に関する利用者情報を共有し、交流や実習、異動が行える仕組みの構築を図ります。 															
<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. こやの里特別支援学校の進路指導部とは定期的に連絡を取り合い、入所希望者の受け入れがスムーズに行えるように連携を取りました。今年度は、7名の方が宝塚さざんか福祉会の事業所を希望して頂き、現在は6名の方が契約に向けて準備を進めています。1名の方については、生活介護事業所を希望されていますが、支援区分の関係上、契約が難航しています。 利用者様向けの募集パンフレットについては、委員会のメンバーで手作りのパンフレットを作成しており、令和5年度には活用できるように取り組みました。 2. 利用者様が事業所間異動をしやすくなるように、まずは通所事業所のサービス管理責任者が集まり、法人内の通所事業所の見学を行いました。その後、12月から体験実習を開始しました。 															
<p>報告事項</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 新卒者の入所先事業所 <table border="0"> <tr> <td>宝塚けやきの里</td> <td>（生活介護）</td> <td>1名</td> </tr> <tr> <td>ワークプラザ宝塚</td> <td>（生活介護）</td> <td>1名</td> </tr> <tr> <td>宝塚めふプラザ</td> <td>（生活介護）</td> <td>2名</td> </tr> <tr> <td>かしの木工房こはま</td> <td>（生活介護）</td> <td>1名</td> </tr> <tr> <td>宝塚くるみの里</td> <td>（生活介護）</td> <td>1名</td> </tr> </table> 2. 事業所間異動 該当者なし 3. 委員会の開催日 10月24日（月）、11月15日（火）、1月17日（火）、2月14日（火） 	宝塚けやきの里	（生活介護）	1名	ワークプラザ宝塚	（生活介護）	1名	宝塚めふプラザ	（生活介護）	2名	かしの木工房こはま	（生活介護）	1名	宝塚くるみの里	（生活介護）	1名
宝塚けやきの里	（生活介護）	1名													
ワークプラザ宝塚	（生活介護）	1名													
宝塚めふプラザ	（生活介護）	2名													
かしの木工房こはま	（生活介護）	1名													
宝塚くるみの里	（生活介護）	1名													
<p>年間総括</p> <p>委員会は年間を通し、定期的を開催いたしました。まだまだ新型コロナウイルスの感染拡大防止対策が必要ではありますが、環境を整えることにより対面方式にて開催することが出来ました。今年度の委員会の成果として、パンフレットの作成や体験実習など新しい取り組みをすることが出来ました。</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. コロナ感染予防対策を適切に継続して伝えます。 3. 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>報告事項・年間総括</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. すこやかニュースは7月に1回のみ発行となりました。 ・コロナ予防対策で食事提供方法が各事業所で変わってきたことや感染対策についての内容で取り組みました。 2. 各事業所でコロナや感染症の対策を実践しました。 <ol style="list-style-type: none"> ①栄養士 継続して、食事のとり方や食事場所を重点に予防対策に取り組みました。 <ul style="list-style-type: none"> ・食堂の消毒・テーブルの消毒等の徹底 ②看護師 健康チェックや消毒等の対策に取り組みました。 <ul style="list-style-type: none"> ・発熱や嘔吐等体調不良者は速やかに静養室で対応 ・消毒薬・備品・衛生材料の在庫確認・管理等 3. 栄養士中心の防災訓練を行いました。 <ul style="list-style-type: none"> ・くるみの里－防災食の献立配布 ・けやきの里－防災食の献立配布、防災の話 ・あしたば園－防災食の献立配布、防災の話 4. 集まったの委員会は今年度もできませんでした。 <ul style="list-style-type: none"> ・看護師部会・栄養士部会で分かれてそれぞれ協議をしました。 ・コロナ感染が各事業所で発生し、感染防止対策をそれぞれ行いました。

<p>今年度の重点目標</p>
<ol style="list-style-type: none"> 1. 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。 2. 「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>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. 前期同様、コロナの感染が相次ぎ、日々の対応に追われており、月一回の資料発信や、意見交換の機会を設けることは出来ませんでした。タブレット、チャットワークの導入により臨時で応援に入る職員に対しては初めての場合であっても、ホームの場所や引継ぎ書等を事前に共有することが出来たので直接対応で追われることはありませんでした。 2. 他事業所の人材問題もあり、極力応援を頼まないように配慮していましたが、コロナが発生すると途端に事業運営がままならない状況に陥った為、臨時の臨時という形で応援要請を行いシフトに入ってもらいました。「法人職員として利用者を支える」意識の定着は進んでいると感じてますが、後期についてはどう頑張っても人が足りないという事態が多く、対応については苦労しました。
<p>年間総評</p>
<p>法人職員、事業所として利用者を支える為に、グループホーム以外の事業所を支える必要があった為、例年の様に通所事業所職員がグループホームの勤務に入ることはほとんどありませんでした。</p> <p>引継ぎや、意見集約など毎月書面で行っていましたが、上記理由もあり実施に至りませんでした。ただし、年度途中で導入したチャットワークにより、通所事業所との情報共有が容易になったこともあり、利用者の情報共有は迅速かつ丁寧に行うことが出来ていました。次年度はGH委員会専用チャットを使用して随時、通所事業所からの質問や意見に応えられるようにしていきたいと考えています。</p>