

2023(令和 5)年度社会福祉法人さざんか会事業計画(案)

【私たちの目指すもの(法人の基本理念)】

障がいがあっても人として幸福に生きる権利があり、その個性や人格は尊重されなければなりません。私たちは障がいのある子供たち、そして高齢者まで個々のニーズに即した支援を提供します。障がいのあるお一人おひとりが自分らしく、心豊かに人生を送って下さいますように。私たちはそんな活動を通して、真の共生社会の実現を目指します。

昨年度はさざんか会創立 50 年、節目の年でした。船橋市手をつなぐ育成会の活動の中から誕生した法人ですが、半世紀前にこの労を担われた方々は鬼籍に入られており、確実に世代は交代して来ました。同時に、障がいのある人を囲む社会諸相も大きく様変わりし、その中で生活を支える様々なシステムも変遷して来ました。

この50年、私たちは一貫して障がいのある人が社会の中で自分らしい、納得のいく生活を送って頂きたい、そのためのお手伝いに努めてきました。これは、どんなに社会が変遷しようと不変、究極の思いでありそのために本当の意味での `共生社会、の実現を目指すことは、これからも何ら変わりありません。障がいのある人とともに歩むことに、誇りと自信を持って。

I. `コロナ禍、3年の経過

世界中を震撼させた新型コロナの大流行、ここに来て新規感染者は激減傾向となり、近い将来収束から終息への見通しも窺えるようになるものか…。

とは言え、私たちはこの間取り返しのつかない惨禍や涙を経験したのであり、あくまで慎重に推移を見守りたい。ついては、感染の防止には今まで通り万全を期し、油断は禁物と心得たい。マスク着用や消毒等は、科学的根拠に基づき臨機応変に対処する。

II. 各種研修への積極参加

このところ、オンラインを駆使しての研修が隆盛であったのが、徐々に対面での研修の機会も増えてきた。I にも拘わるが、可能な範囲で対面での研修も参加して行きたい。実際の見聞でなければ伝わらないものもあり、失われたその機会を取り戻すためにも、積極的参加を推進したい。そして療育や支援のスキルを向上させたい。

また、今年度は管理者クラスの研修も実施したい。障がい福祉や児童福祉の今日の姿を正確に認識するとともに、これからの展開を探ることは管理者不可欠の職責となろう。それは、さざんか会としての活動の指針ともなろう。

Ⅲ. 高齢、重度化への対応

〱北総育成園、が 49 年、〱のまる、は 23 年、グループホームは事業開始から 28 年を経過する。当然利用者各位の高齢化は顕著であり、高齢に伴う疾病により亡くなられるケースも散見される。

また、通所施設 〱けいよう、は 40 年、〱ゆたか福祉苑、は 32 年、〱カメリアハウス、は 37 年を経過し、初期の養護学校高等部を卒業した人も 50 代となり、家族の介護力は確実に低下している。

このような状況を認識した時、標記の人たちの暮らしの場をどのように構えるのか、大きな課題となる。原則、入所施設を整備しない現在の施策下、グループホームが最大の暮らしの場となっている。さざんか会として、今後の計画について具体的な検討の必要を痛感する。

Ⅳ. 〱魔法のランプ、の再開及び活用

居宅事業を停止して 1 年が過ぎた。再開を求める大きな声が聞こえる。ただ、どの事業所も現況の事業を回すだけで手一杯の感があり、ランプ再開の目途を立てるに至っていない。同時に、借用の建物の賃借料が嵩むだけで法人の財的負担感が増すばかりである。事業の再開そして建物の有効活用の術を見出さなければならぬ。

Ⅴ. 事業の将来展望(見通し)について

Ⅲとも通底の問題であるが、必要とされる事業及び担う事業所について、囲む内外の状況を鑑みながら検討を始める。当然、その時々ニーズに基づき施設整備を行い今日の姿があるが、施策の改正やニーズの変化、そして人材を求めるに困難な状況を考えると、より効率的に効果的な体系を整備する必要がある。勿論、船橋圏内と東庄圏域では事情も異なるが、共同しての視点も加味しながら。いずれにしても、一朝一夕に結論の出る作業ではないが、将来に向けての布石となろう。

《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 ⇒ 理事・評議員会に合わせて年 3 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 ⇒ 毎月最終週金曜日を定例会とし、その他、検討・協議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(児童発達支援管理責任者)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。また、`新型コロナウイルス、
感染への対応等についても検討することとする。
- 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。
- ⑭ 2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。

*上記の会議開催について、コロナの感染状況を鑑みながら、オンラインと対面を使い分けることとする。

【生活介護】

○ けいよう

(主な取り組み)

1 新型コロナウイルス感染予防対策の継続

マスクの着用の考え方の見直し(3月13日)及び感染症法上の分類が3類から5類へ移行(5月8日)されますが、ご自身で感染予防する事が難しく、また重症者リスクの高い方が多く利用している事から、感染予防対策(マスクの着用、手指消毒、ソーシャルディスタンス、換気等)は、今までと同様にご家族や職員に協力を仰ぎながら当面は継続して行っています。

2 日中活動の見直し

高齢化・重度化も年々進み、今まで行っていた活動も少しずつ変化が出てきています。散歩の距離や時間が短くなり、午前・午後両方の活動の参加が難しく、途中でウトウトされてしまう方もいらっしゃいます。その為、室内で過ごす時間も増えてきています。それに伴い室内で楽しめるようなレクリエーション的な活動も増えてきました。今後も作業的な事だけではなく、利用者の方がけいようで過ごす時間をより楽しんでいただけるよう職員に色々なアイデアを出してもらいながら支援していきたいと思っております。

3 職員の人材確保と新規利用者の方の受け入れ

昨年度は、年度途中での退職が多い一年でした。致し方ないことではあります。退職された後の補充も困難でした。その中でも職員が色々と考え、工夫を凝らし、何とか乗り切ることができました。しかし、今年度のスタートでも職員が充足できておらず、課題が残ったままです。特別支援学校から新規利用の希望が来ても、個別性の高い方だと対応が難しく断わらざるを得ない事もありました。

人材不足は法人全体、福祉業界全体の課題でもあります。

募集の仕方、就職フェア等の参加の仕方、事業所に見学に来られた際の対応の見直し等再検討し、人材確保に繋げることで、職員体制を整え、新規利用者の受け入れができるようにしたいと思います。

4 研修について

昨年度もコロナ禍のため、外部研修の参加が少なかったため、今年度はWebで行う研修を上手く取り入れながら、積極的に研修に参加しスキルアップに努めます。

昨年、講師をお招きし、内部研修を行いました。職員に好評だったことから今年度も内部研修の充実を図りたいと思っております。またそれと同時に、年々利

利用者の方の高齢化が進んでいることで、「支援」よりは「介護」という側面が多くなってきています。職員集団として今後は、介護のスキルもアップさせる研修にも力を入れて行きたいと思えます。

○ ゆたか福祉苑

(主な取り組み)

1 支援職員の姿勢とは

- ・ご利用者様のあるがままを受け止め、意思を尊重し、自分らしさを存分に発揮していただけるよう努めます。
- ・ご利用者様にとって、肯定的で心安らげる場であるよう、お一人お一人の想いに丁寧に寄り添います。
- ・ご利用者様自身が、個人として認められている事を実感し、自信を持って社会参加することを支援します。

上記 3 つを、ゆたか福祉苑の支援における基本姿勢として掲げています。

1 行目の「自分らしさ」とは、障害ゆえに見えにくくなっているご本人の想いや本来持っている力を指しますが、それを発揮「していただけるよう」努めるのであって、「発揮させる」ではないことに注意が必要です。熱心な支援者ほどついつい、「あなたのために」「あなたの利益を思って」との善意から「あなたにはこれが必要」「こうあるべき」と、自身の考えを押しつけてしまうことがあります。あくまでもご利用者様の主体性を下支え(サポート)する姿勢が求められています。意思決定支援の考え方に基つき、ご利用者様の想いを追究し相互理解を目指して参ります。

2 アフターコロナに向けて

新型コロナウイルスも、5月8日から感染症法の分類変更が決まっており、いよいよコロナ明け目前となりました。しかし、当然ながら感染症自体が消滅する訳ではなく、弱毒化する訳でもありませんので、危険な病気には違いありません。引き続きの感染対策と拡大防止策は必須なものと考えております。とはいえ、社会的な一定の縛りから解放されるのは、大変喜ばしいことで、長らく控えていた外出や行事等が再開できると思うと、胸の高鳴りを覚えます。ただし、3年のブランクはやはり大きく、外出経験のない職員も少なくないため、いきなりダイナミックに展開していくことは不可能です。コロナ明け後の社会の動きも見通せない所があり、社会情勢を見計らいながら、無理せず出来ることから少しずつ再開していきたいと考えています。

3 送迎の一部外部委託について

これまで専属で送迎バスのドライバーを担当していた職員が定年を迎えたこと

と、11人乗り以上の車両を運転するための免許(中型・大型)所持者の退職が重なり、送迎体制を維持していくことが困難となりました。そこで、マイクロバスおよび14人乗りワゴンの2台について、送迎の運転業務を外部に委託することとしました。添乗業務については、今まで通り支援職員が担いますので、車内における安全確認や介助等に関しては、ご心配のないように対応して参ります。

4 研修について

コロナ禍の中でも、リモートやオンデマンド動画等を活用した職員研修を実施して参りました。職員会議日を活用して、虐待防止研修はもちろんのこと、摂食・嚥下研修、支援職員の心得、ASD理解等の研修を実施してきました。当初、座学については、動画でも十分な知識と効果が得られるはずと考えていましたが、一方的に流れてくるものという側面もあるため、受け身になりやすく、定着性がやや薄かったかも知れません。やはり、グループディスカッションやロールプレイなどの演習や、講師との質疑応答といったダイレクト感が、参加意識を高め、知識の定着を強めると感じました。今後は、対面式の研修も増えていくと思いますので、職員の積極的な参加を促していきます。

また、法人内外問わず、他事業所への見学や体験といったものも、再開していけたらと考えています。受け手側の考え方もありますので、社会情勢等も鑑みて進めていきたいと思っております。

【施設入所支援・生活介護】

○ 北総育成園

(主な取り組み)

1 一人ひとりに寄り添う個別支援

- ・高齢要介護・身体障害・重度障害他、個々のニーズに即した支援の工夫と取り組み。
- ・心地よい暮らしは、毎日の掃除から。快適清潔で季節感ある個室作り。
- ・買い物や外出、外食なども個々のニーズに合わせ工夫し取り組んでいく。
- ・家庭との信頼関係を大切にする。毎月のお知らせ・居室だより・医務情報他。利用者・保護者が少しでも安心して北総を利用できる配慮と工夫。
- ・家族の高齢化・不在化への適切な対応。成年後見制度の活用を広げる。

2 「働くこと生きること」・「出番のある暮らし」

- ・各班の活動と工夫。環境整備。適切な計画と段取りを大切にする。
- ・園芸作業場の移築をはじめとして、作業環境の見直しと整備

- ・販売活動の工夫と拡がりを模索する(注文販売・各イベントへの出店他)。
- ・高齢者・重度者の活動(歩くこと楽しむこと)を適切に確保し、楽しく広げる。

3 人材確保と人材育成。「人を育てる」「自分を育てる」

- ・各学校やハローワーク、人材企業との連携・求人活動を充実させ人材確保に努める。
- ・ホームページ・ブログ等広報活動を工夫し充実させ、当園事業を広く知って頂く。
- ・職員の「気づく感性」「誠意ある実践」「正確な記録」が個々への支援を充実させる。
- ・更に職員が前向きなモチベーションで生き生きと働き続けられる職場を全員で作る。

4 研修について

- ・オンライン研修、内部研修の他、外部研修・施設見学も再開していく。
- ・虐待防止・権利擁護研修、グループワーク、主任会議、支援会議の充実。
- ・福祉資格取得支援制度の活用(令和4年度は2名)。
- ・日本知的障害者福祉協会発行月刊誌「さぽーと」を全職員に配布し、広い視野で福祉業界を勉強できる機会とする。支援職員は年に1回以上レポートを提出し、発表の機会をつくり全職員で学びを深めたい。

5 地域活動と環境整備

- ・香取東庄地域にお世話になって49年。改めて北総周辺の環境整備(草刈りごみ拾い他)と地元住民の皆様とのお付き合いを大切にさせて頂く。
- ・日頃から、挨拶・車両安全運転・草刈りやごみ拾い・物品貸し出し・行事お付き合い等、全職員が実践していく。
- ・行政・医療機関・関係機関との連携

6 「感染予防衛生管理」「防災安全災害管理」「業務継続マニュアル」及びBCPの周知徹底と適切な見直し ～良い生活は、良い習慣と良い準備から～

- ・利用者・職員の安全と健康を第一に守る仕組み作りと実践の向上。
- ・感染症予防対策委員会・保健衛生委員会から情報発信と、全職員の実践。
- ・防災安全委員会・サービス向上委員会を中心に、災害や緊急時にも業務継続できる体制の構築。
- ・日常的な交通安全の徹底・機械工具と園内外の設備の安全管理。

7 船橋市指定管理施設としての責務

- ・令和4年度より第4期の指定管理契約期間。適切な報告と連携を行う。
- ・毎月の事業報告。
- ・備品管理報告他。

○ のまる

(主な取り組み)

1 感染予防と事業継続計画の両立を図る

ご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、ご家族様・千葉県・船橋市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

コロナ禍において、イベントの開催方法を随時見直しながらか実施してきました。一ヶ所に集まらず、ユニットごとのイベント開催、テイクアウトを利用した食事会など、安全面の配慮をしながら取り組みました。これからも、さまざまな角度から工夫を凝らして、ご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

ご利用者様の状態変化に合わせて、支援方法の調整が随時必要な状況となります。内部、外部の研修に参加することで職員スキルの向上を図り、支援の幅を広げて行きます。

令和 5 年度研修スケジュール

- ・強度行動障害支援者養成研修：開催時は随時参加
- ・知的障害を理解するための基礎講座：新入職職員受講
- ・虐待防止研修：全体研修 1 回、個別研修 2 回
- ・身体拘束廃止研修：全体研修 1 回、個別研修 2 回
- ・感染症予防研修：年 3 回の研修会開催
(感染症、食中毒等のまん延時期の前に開催し予防を図る)
- ・その他、福祉協会などの研修については、内容を確認しご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、23 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。医療面の対応に関しては、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、支援方法に関しては近隣施設と連携し支援内容の充実を図ります。

5 地域拠点を目指し事業所総合力の発揮

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。
地域と連携し支援や相談を必要とする様々な要望に対し柔軟に取り組みます。

【児童発達支援センター】

○ とらのこキッズ

(主な取り組み)

以下の指針を事業所内で確認していきます。

また共有、確認しながら、療育活動の軸がぶれないように努めていきます。

- ・発達支援：神経発達障害のある子ども、またはその可能性のある子どもの、自尊心や主体性を育てながら、成長過程上での課題解消に向けての支援に取り組む。
- ・家族支援：神経発達障害のある子ども、またはその可能性のある子どもの育児や成長の基盤であるご家族への支援。(親またはその代理的役割の親族、きょうだい)
- ・地域支援：地域社会の中で健やかな成長を送れるように、関係機関との連携を行う。

1 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(保育者)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、以下を基本に取り組みます。

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。

「楽しい経験」と「達成感」が子ども自身の意欲(自尊心)と意欲(主体性)につながるよう取り組みます。

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に取り組めます。

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

一人ひとりの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。

2 療育支援への保育者の基本姿勢

大人(保育者)は、こどもの自尊心や主体性の育ちに「環境因子」として大切な役割と、大きな影響を与えます。以下に留意します。

① 健康に配慮 ② 安心・安全 ③ その子どもが持つ良さ、強み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。

上記を踏まえ、子ども自身が安心感をもって、さまざまな「あそび」や「生活活動」に参加できるように努めます。

- 保育者は子どもに「～させる」関わりは行いません。
- 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持つ障害や特性に応じた「伝え方」を模索していきます。
 - ・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。
- 複数のクラス担任間での意見や「気づき」を交えながらクラス単位での療育活動に取り組みます。

3 療育支援の基本方法

- 適切なアセスメントの実施
日々少しずつ、ゆっくりとアップデートされていることを意識し、子どもの状況把握に努めます。
- 安心感と信頼感に基づく、子ども主体の活動内容。
- 毎日の生活リズムを意識する。
同じ時間帯、同じ場所、同じ手順・時間の流れでの活動を繰り返していきます。
- 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。同じ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ように関わり合います。
- 他の子どもたちと一緒に活動する。
子ども自身で、他児の動きを手がかりに、模倣したり、子ども同士のやり取りをつなげていきます。
- 「プラスの援助」と「マイナスの支え」(見通しと見守り)。
画一的な対応にならないよう、それぞれの子どもの状況や、きもちに応じた関わり合いを行います。

4 感染症予防対策

3年間続いた新型コロナウイルス感染症感染拡大の社会状況を踏まえ、今後も継続してその他の感染症を含めた、基本予防対策(手洗い・備品/遊具の消毒)を継続していきます。

5 職場としての心理的安全性に向けて

当センターをご利用されるお子さんにとって「安全で、安心できる楽しい場所」となるためには、働く職員(保育者)にとっても、心理面での安全性や安心感が得られるような職場全体(保育者一人ひとり)の工夫が必要かと思えます。その取り組みを始めます。

6 保育所等訪問支援事業と相談支援事業

令和6年の児童福祉法改正に向けて、現在、開店休業中の保育所等訪問支援事業を再開します。再開の際には「児童発達支援センターとらのこキッズ 保育所等訪問支援事業」に名称変更を予定。また現在の「とらのこキッズ相談支援事業所」においても同様に「児童発達支援センターとらのこキッズ相談支援事業」に変更します。

7 保育者の研修

上記5の影響を受け、この3年間外部での参加型研修に出席する機会を殆ど設けることができませんでした。関係法令上での新型コロナウイルスの類型の変更後より、参加型外部研修への出席の機会を設けていきたいと考えます。その際に、比較的経験値の高い職員には他の通所支援事業所や幼稚園等での一日体験等も実施していきます。

また有期契約保育者の方にも参加できる内部研修会も実施します。

○ 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選ばれる施設に

令和5年度の新入園児募集に対し、84名の申し込みがありました。数年前は100名を超える応募が長年続いていましたので、知的クラスの子どもの入園はできない事が常でありましたが、その様相が変化してきています。その原因として考えられるのは、小規模の児童発達支援事業がたくさんできており、送迎などのフットワークの良さと長時間預かりなど保護者のニーズに添う事が考えられます。

また、令和5年度の肢体不自由児の入園申し込み人数は0でした。以上の状況に対応するために、さざんかキッズは何ができるのか？何をしていくべきなのか？今何が求められるのか？を再考していく1年としていきたいと考えます。

2 人材育成と職員研修

昨年度、職員にアンケートを募ったところ、「自分の療育がこれで良いのか迷う」「自分のスキルアップが実感できない」との意見が複数ありました。結果の見えにくい仕事で、「これで良い」と実感できないことが原因と考えられます。

コロナ禍で外部研修や講師を依頼しての研修がしづらかったのですが、園全体の療育や支援のスキルアップを図ることを最重点として、内部研修を充実させ、専門的な支援ができる職員の育成を目指していきます。

3 健康管理と感染症予防対策

長く戦ってきた新型コロナウイルス対策でありましたが、5 月には 5 類になっていくというところで、日々続けてきた感染予防対策は引き続き行ないながら、コロナ前の状況にどう戻していけるのかというところが、検討事項と考えます。また、職員配置を厚くし、職員が気持ちの余裕を感じ、体調管理をしやすくなること、健康な状態で支援ができることが、事故の防止や虐待の防止に繋がっていくと思います。

【多機能型事業所】

○ 笹川なずな工房

(主な取り組み)

1 コロナ禍から一歩

・笹川なずな工房にて、働くことが大好きで仲間とともに成長していく利用者さん。一緒に作りだす作業の場や、暮らしの場から一人一人に寄り添った支援を継承し、家庭との信頼関係を大切に新たな一歩を実践していきたいと思えます。

2 感染予防 衛生管理の実践 防災・車両の安全の継続

・衛生委員を中心とし、その都度に適応する感染対策、衛生対策の情報発信、対応に努める。
・毎日、朝・夕と利用者さんの送迎車両の点検、確認をマニュアルに沿って実践。安全安心な送迎を継続、毎月の防災訓練の継続をしていきます。

3 福祉の力は人材の力・人が財産、そして育成

・生活介護—農産班、就労継続 B 型—加工班・製パン班と新体制二年目。各々の力を発揮し作業の幅を広げ、利用者に寄り添う醍醐味から見出す力を大切に新ゾーンの構築に期待します。
・支援会議、主任会議を適宜開催多くの意見と提案を出し合い検討し情報の

共有。

- ・気づきから、情報発信—共有—実践、記録を大切にしていって積み重ね。
- ・サービス向上委員会 月1開催（工賃査定会議）を反映

4 研修

- ・施設内研修—虐待防止研修と会議の開催・利用者支援スキル向上に取り組んでいきます。
- ・年間計画に組み込んだ定期開催
- ・施設外研修—強度行動障害支援者研修基礎 — 全員受講していく。
- ・県主催、関係各所の権利擁護、虐待防止研修積極的参加、他
- ・施設見学研修—状況が緩和した際は、実施していく。
- ・研修や勉強する場を設け、福祉資格等の取得のアドバイス。自分自身を豊かにして他職員へ伝達、全体スキルアップに活かせるような支援に取り組みます。

5 地域と共に生きる

いちご狩りがシーズン真っ只中。注文品となる当施設製造のジャム、焼き菓子の注文がコロナ禍前のように変わってきている。期待に応えるべく高品質な製品製造、納品に努めていく。

施設前のブルーベリー畑は散歩で通る地域の方々が足を止め、眺めながら利用者さんと職員が挨拶、会話を楽しむ日常的な光景。地元の方々が興味を持って活動を見守って下さいます。

今後も地域との繋がりを大切にしていきます。

6 働くことは 生きること

（生活介護事業）

- ・生活介護事業（農産班）高齢化、重度化が進む中、体力の向上と生活リズムの安定を目指し、ゆとりのある作業を志して4年。「円空」作業場一体を拠点とした作業・体力作り・余暇活動を明確に「農産班」を確立。小さなことから役割作り、それぞれの出番のある暮らしが日々の中で活かされる。大人として働く作業活動を利用者さんと職員が一緒になって共に作業に余暇活動に励む作業班の構築が一人一人と向き合う中で支援度を正確につかむアセスメントとなります。
- ・当施設の特徴である作業活動で体力の育成と仲間と協力して作り上げていく、連帯感の育成の場を具現化していきます。

（就労継続B型事業）

- ・製パン班 加工班 共に職員新体制で試行錯誤の連続で組み立て取り組んできた変革期です。これまでの事を変える事で、はじめは大変さが上回るも、新しいものが見えてくると信じ、これを機にスキルアップに繋がる事が総合的に

見込まれる。

- ・ 3年にわたるコロナ禍の毎日。学校給食の注文から保健センター等の公共機関での販売再開の打診に誠意をもって実践していく。「なずなのパンが良い」「このジャム食べたら他の食べられない」これに勝るうれしい言葉はなく 笹川なずな工房らしい質の高い商品を発信していきます。
- ・ 度重なる原材料の値上がり、必要に応じた適正価格の見直し。
- ・ 新商品の開発 既存商品の謙虚な製品管理
- ・ 注文販売や販売依頼、ホームページからの発信、情報の提示を活用しながら販路を見出していきます。

7 就職について

就労活動は、アフターコロナを早く願い自身の今後を語る利用者さんが殆どです。

当施設にて、一緒に作り上げてきた作業の中で、できることが増えてきた喜び、スピードが増した作業、確実に力がついています。企業から雇用するなら「なずな工房さんの利用者さんを」との声をいただけるまでになってきました。社会への自立、マナー、一つ一つ丁寧に確認しながら定着支援のリモート研修や障害者支援センターさんとの情報を密にしながら情報をしっかり握って就労準備をしていきます。

○ カメラハウス

(主な取り組み)

1 アフターコロナへの対応

2月に新型コロナウイルス感染症対策のマスクの着用等に関する基本的対処方針変更が発令されました。5月には感染症法上として2類から5類へ変更となりますがウイルスはなくなったわけではなく特効薬もまだ開発されていません。ここで気を緩めてしまい施設内クラスターが起きてしまっただけでは今までの努力が水泡と化してしまいますので、今後もマスク着用や毎日の検温等感染対策を続けていきます。その上で外出や外食等以前のようなレクリエーション活動を少しずつ再開していけたらと考えております。

2 柔軟性のあるグルーピング

ここ数年利用者さんの日中活動に関してグループをまたいだメンバーでの活動が展開されています。利用者さん同士で良い刺激を与えあったり、多くの職員と触れ合うことでさまざまな可能性を伸ばしているようです。今後もより柔軟性を持った対応で充実した活動内容を提供していきたいと考えています。

3 生活環境の変化への対応

高齢化や家庭状況の変化などで生活スタイルの変更を余儀なくされていかれるケースもあります。カメラハウスは日中活動の事業所として相談を受けながら「通い続けたいカメラハウス」であるよう日々の努力を続けていきます。まず今年度は高齢利用者の過ごしやすい活動を検討していきたいと思えます。

4 就労会計収入面の安定

世の中がIT化していくことにより紙媒体製品等の流通が落ち込んできているようで、アナログな作業を主に扱っている就労継続支援 B 型事業としては収入面での危機感が生じてきています。その中でも農福連携の声掛けをいただいたりし、なんとか収入の確保をしている現状です。光熱費の上昇などもありますが、平均工賃の支払額を下げないことは必須であるので今後も障害者優先調達推進法などを活用し手広く仕事を探し収入の安定を図っていきます。

5 医療面への配慮

昨年度末より非常勤看護師の勤務時間に変更となりカメラハウス全体の医療面、健康面により力を注ぐことができています。元気な方が多いものの、中には加齢のため体力が落ちていたり持病のある方もいらっしゃいます。みなさんの健康維持のため看護師を中心に医療面の配慮を図っていきます。

6 新製品の開発

一般企業の働きかけで手工芸品の注文販売を行っていますが、賞味期限が短い、パウンドケーキは注文販売へと繋がられていません。コロナが落ち着いてきて販売会なども再開されてきたこともあり、賞味期限に余裕のある製品を開発し新たな名物として販売をしていけたらと思えます。

7 研修の実施

ここ 3 年コロナ禍での研修はごく限られたものの開催となっていました。コロナ禍以前は年に 1 度は必ず研修を受けていましたが、リモート研修を含めて開催数が少なく研修を受けることができずにいました。今後は対面方式、リモート方式を含め研修の数が増えていく方向にあるかと思えます。その中でも他事業所職員から刺激や学びを受ける内部研修を主として職員各自、年に 1 度は研修を受けるよう義務付けていきます。

【共同生活援助】

○ DDホームズ

(主な取り組み)

1 支援のあり方について

グループホームにおける全般的な日常生活の支援において、職員としてやるべきことは、利用者様の特性を理解し、日常生活を安全に過ごせるようにすることだと思えます。

そのためには職員一人ひとりが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だと思えます。

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 将来に向けての指針

現在、365日開所しているホームが4か所、週末ご帰宅するホームが4か所あります。

ご本人を含めたご家族の高齢化を鑑みると、週末や休日の利用ニーズが高まっていますが、現況は職員体制が大変厳しく、利用者様のご希望に沿うことが難しい状況です。

今年度は、4か所のホームについては、ホーム毎に月1回程度の週末利用を行う予定です。

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。

職員、利用者様一人ひとりの日常的な感染予防行動はこれからも継続して行います。

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、想定される地震などについては、被災した後の初動対応の具体的な動きを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。その為にも内部及び外部研修への参加の機会を定期的に設定したいと考えます。Web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。

また、毎年行っていた保健所による食中毒予防の講習や、その他の健康生活

と食育、嘔吐物の処理と公衆衛生、防災講話等々の内部研修も充実させたいと思います。

○ のまのまホームズ

(主な取り組み)

1 支援のあり方について

グループホームにおける入居者の方への日常生活の支援において、職員としてやるべきことは、入居者の方が安全で安心感をもって暮らせる場所に近づけることかと思えます。そのためには、職員同士のより良い人間関係や業務上のルールやマナーを意識し、職員間の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ことが大切になっていくと考えます。

2 安全面に配慮してのホーム内リビングへのレコーダーの設置

ホーム内において入居者の方がお怪我をされた場合での検証材料として、動画レコーダーを設置します。既に昨年度より、入居者及び入居者関係人様の許可は承諾済みとなっていますので、早急に設置します。

3 非常災害対策

ここ数年で職員の入退職があった為、改めて防災計画等に基づいた予防を徹底し、火災発生の際には避難を最優先させることとしています。また、大規模な地震災害については、いくつかの具体的な状況をシュミレートした訓練を実施します。

4 より良い支援とより良い職員間のコミュニケーション

男女や立場を問わず、ハラスメント等が起こらないように、研修会の実施をします。

5 参加型研修会への出席

日々、各々が別の住居で入所者支援に従事しており、対面参加での研修は、コミュニケーションの場として貴重な機会となりますので、社会状況を見据えながら再開します。

○ 野の花

(主な取り組み)

令和 5 年度も同じメンバーで迎える事となります。コロナ禍での運営も4年目を迎えます。3月よりマスク着用が緩和され、新型コロナも5月には 2 類か

ら 5 類へ引き下げられる予定です。国の施策等にアンテナを張りその中で我々がどのような暮らしができるか模索しながらスタートを切りそうです。今できる事の再確認を利用者職員共に行い「with コロナ」の生活様式を整えてまいりたいと思います。

1 利用者 5 名の暮らし

・令和5年度は世話人4名生活支援員1名で利用者5名を支援していきます。徐々に迫る高齢化の波を感じながら日々の支援を整えていきたいと思っています。おかげさまで世話人さんも気持ちの良い仕事をしてくれております。それは、世話人会議での積極的な意見交換や日々の記録に表れております。同じことの繰り返しではありますがマンネリ化しないためにも皆さんが楽しめる企画を計画していきたいと思っています。

2 利用者個々に合ったニーズに応えるべく、職員相互のコミュニケーションの充実

・月 1 度の世話人会議を実施します。昨年度は世話人会議を 9 回開催。日頃の思いを話し合う大切な時間を今年度も継続していきたいと思っています。
・利用者の難儀に耳を傾ける心の支援を継続していきます。

3 家庭的な雰囲気の仕事づくりや何でも相談できる関係づくり

・ただ作って提供するのではなく、健康にも留意していきます。
・塩分、糖、脂の取りすぎに注意し生活習慣病を未然に防げるように気を付けます。
・高齢化に伴い食事形態の見直し(刻み食等)の個別対応をしていきます。
・外食ができない昨今。時に店屋物、テイクアウトの食事を入れる事で楽しみを増やしていきます。

4 利用者の健康について

・昨年度通院日数が増えました。内科、皮膚科、泌尿器科、耳鼻咽喉科等日ごとの健康観察から利用者の健康状態を把握していきます。
・ご家族にもまめに健康状態をお伝えしていき、全体で利用者個々の健康管理を行っていきます。

5 職員研修について

・昨年度ホーム内での研修及び外部の研修に参加してまいりました。外部研修はこのご時世オンライン会議でありました。令和5年度はオンライン研修、研修会場へ参加しての研修とハイブリッド型が主流になろうかと思っています。一つでも多くの研修に参加し自己研鑽に努めてまいります。また、年4回の笹川なずな工房との同時開催を予定している「虐待防止研修」につきましても研修

内容を様々な角度から切り込みを入れて日頃の支援の見直しや今後の支援つながるように取り組んでまいります。

6 防災安全に留意し、避難訓練の実施、防災知識を深める。

- ・生活支援員・世話人相互に意見交換。防災意識を高めていきます
- ・利用者が災害時により安全に避難できるように日頃から防災意識を高めていきます。
- ・自治体主催の防災の研修に世話人も含め参加し、防災知識の向上に努めます。

7 就業規則等抜本の見直し。

- ・令和4年度は法人本部の就業規則等の規定の見直しを図った大きな一年でした。いよいよ令和5年度より法人統一の就業規則になります。働き甲斐のある職場づくりの基礎でもありますので整えていきたいと思えます。また、公休日の見直しも併せて行っております。現状 105 日の公休日を108日へと変更します。(令和 5 年度は閏年のため109日となります。)

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

【相談支援事業】

○ のまる相談

(主な取り組み)

- 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を営むことが出来るように、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 コロナウイルスの感染状況にて、お会い出来る機会が減っていました。令和 5 年度は、感染症予防を継続しながら、ご利用者様・ご家族様・地域の皆様と顔を見てコミュニケーションを増やしていきます。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。

○ ランプ相談

(主な取り組み)

1 相談支援専門員の増員

毎年、事業計画に挙げていますが、相談支援専門員の増員は必要不可欠です。

現在2名体制で行っていますが、内1名は兼務のためこれ以上利用者さんを増やすことは厳しいのが現状です。

この事業を法人としてどう進めていくのかも引き続き検討が必要です。

2 関係機関との連携と質の高い相談支援の構築

新型コロナウイルスの感染法上の類型が変わる事もあり、人と会える機会が増えてくることが予想されます。モニタリングはもとより会合や研修等で人と対面でコミュニケーションを取ることで、新型コロナウイルスで多少なりとも関係が希薄になってしまった部分を基に戻して連携を深めて行くことに努めます。地域や地域資源にも目を向け、地域の課題を見つけ、地域の障害福祉を少しずつでも向上できるように努めていきたいと思えます。研修にも積極的に参加して更なるスキルアップも目指します。

○ 障害児相談

(主な取り組み)

- 1 現在、就学前のお子様を持つ保護者様との契約ありません。
- 2 通所支援受給者証の対象から、障害福祉サービスへの移行のお子様が増え始めています。
- 3 相談支援専門員の変更及び児童発達支援センターとしての「相談支援事業」に移行。今後の担当者の変更に向けて、障害児相談支援事業に従事できる後任者の育成を行います。
令和6年の児童福祉法の改正にむけて、「児童発達支援センターとらのこキッズ相談支援事業」に名称変更を行います。

4 研 修

コロナ禍前には、地域の児童通所支援事業所(児童発達支援・放課後等デイサービス)と、各々の事業所状況の情報交換だけでなく、支援者としてのスキルアップを含めた内容での対面・参加型の合同学習会を行っていました。今年度からぜひ再開し、地域連携を深めていきたいと考えます。

◇役員の構成(令和4年度末 現在)

評議員	理事	監事	選任解任委員
荒木 直躬 稲木 俊夫 鈴木 伸佳 石井 博 佐藤 裕美 磯部 利江子 山下 貴子	宮代 隆治 武井 敏朗 泉 一成 熊岡 耕一 吉野 真理子 池田 健	朝岡 寛彰 赤津 勇	佐藤 忍 野口 友子 赤津 勇 小山 光世
計 7 名	計 6 名	計 2 名	計 4 名

◇評議員会、理事会他各種会議の開催計画・報告

項目	年月日	主な議事(5年度)
理事会	令和5年5月26日	令和4年度事業報告・決算報告他
	令和5年10月27日	令和5年度第1次補正予算他
	令和6年3月22日	令和5年度第2次補正予算他
評議員会	令和5年6月12日	令和4年度事業報告・決算報告他
	令和5年11月9日	令和5年度第1次補正予算他
	令和6年3月28日	令和5年度第2次補正予算他

◇施設・事業所設置状況

施設名	主な事業内容	令和5年度4月(予定)	
		定員	現員
けいよう	生活介護	40名	39名
北総育成園	施設入所支援、短期入所 生活介護	75名	67名
ゆたか福祉苑	生活介護	75名	83名
のまる	施設入所支援	35名	34名
	生活介護	40名	39名
	短期入所	7名	7名
とらのこキッズ	児童発達支援センター	30名	35名
さざんかキッズ	児童発達支援センター	80名	66名
笹川なずな工房	多機能型事業所	35名	36名
カメラアハウス	多機能型事業所	40名	40名
DD ホームズ	グループホーム	34名	31名
のまのまホームズ	グループホーム	31名	31名
野の花	グループホーム	5名	5名

◇管理者配置状況

施設名	施設長	副施設長	その他
けいよう	古川 世志恵		
北総育成園	武井 敏朗	白樫 久子	
ゆたか福祉苑	尾村 勉		
のまる	岩佐 龍哉	安孫子 登	
とらのこキッズ	中川 公二		
さざんかキッズ	奥山 裕美		
笹川なずな工房	羽生 真由美		
カメラアハウス	藤藪 正英		
DD ホームズ	渡邊 隆宣		
のまのまホームズ	中川 公二		
野の花	興梶 孝		