

2023 年度 運営方針・事業計画

社会福祉法人 五倫会

障害福祉サービス事業グループ

【姫路暁乃里／太陽の郷／チャレンジ／ふらっと／オリオン】

社会福祉法人 五倫会 事業計画

1. 理念

孟子の「五倫」の教えに基づき、「私たちは人間を愛し、一人ひとりの人間があるのままに、自らの意思で自立した生活を送ることができる共生社会の実現を目指す。」の理念のもと 2023 年度事業を執行する。

2. 基本方針

- ① 人間の夢や希望を応援し、一人ひとりが幸せと思える社会の実現に向けて働きます。
- ② 支援を必要としている人に、真面目に、誠実に向き合い、常に専門性を高める努力を惜しまず、支援します。
- ③ 常に時代の流れに柔軟に対応しつつ、且つ生活の質を追求し、先駆的な事業にも果敢に挑戦します。

3. 職員の誓い

- ① 利用者に対して尊敬と感謝の念を持ち、謙虚な気持ちを忘れません。
- ② 利用者に対して誠心誠意、平等に接します。
- ③ 利用者のペースに合わせ、同じ目線でじっくりと話を聞きます。
- ④ 利用者に対しての言葉遣い、職員同士の言葉遣い、挨拶は適切にします。
- ⑤ 職員間の報連相を徹底し、チームワークを大切にします。
- ⑥ 常に問題意識を持ち、自己研鑽に努めます。
- ⑦ できないと言わない、愚痴は言わない、人のせいにしません。

4. 法人経営の原則の遵守

2023 年度事業を執行するに際し、法人定款第 3 条に規定する法人経営の原則を遵守する。

《法人定款》（経営の原則）

第 3 条 この法人は、社会福祉事業の主たる担い手としてふさわしい事業を确实、効果的かつ適正に行うため、自主的にその経営基盤の強化を図るとともに、その提供する福祉サービスの質の向上並びに事業経営の透明性の確保を図り、もって地域福祉の推進に努めるものとする。

- 2 この法人は、地域社会に貢献する取組として、地域の高齢者、障害児、障害者、子育て世帯、経済的に困窮する者等を支援するため、無料又は低額な料金で福祉サービスを積極的に提供するものとする。

5. 評議員会・理事会の開催

① 評議員会の開催

- 2023年6月（2022年度事業報告及び決算等）
- 2023年12月（2023年度事業経過報告等）
- 2024年3月（2024年度事業計画及び予算等）

② 理事会の開催

- 2023年5月（2022年度事業報告及び決算等）
- 2023年9月（2023年度事業経過報告等）
- 2023年12月（2023年度事業経過報告等）
- 2024年3月（2024年度事業計画及び予算等）

6. 事業内容

- ・第一種社会福祉事業 障害者支援施設 姫路暁乃里
（生活介護・施設入所支援）の運営 各定員 35名、30名
- ・第二種社会福祉事業 障害福祉サービス事業 姫路暁乃里
（短期入所）の運営 定員 4名
（日中一時支援）の運営 定員 4名
- ・第二種社会福祉事業 障害福祉サービス事業 太陽の郷
（生活介護・就労継続支援B型）の運営 各定員 20名、15名
- ・第二種社会福祉事業 障害福祉サービス事業 チャレンジ
（共同生活援助事業の運営 定員 11名
（短期入所（空床型））の運営
- ・第二種社会福祉事業 障害児通所支援事業 オリオン
（放課後等デイサービス）の運営 定員 20名
- ・第二種社会福祉事業 相談支援事業 ふらっと
（一般・指定・障害児相談支援事業）の運営

7. 事業方針

（1）サービス提供基盤の強化と、よりよいサービス提供のための人材育成

1. 強度行動障害スーパーバイザー養成事業（兵庫県委託事業）

⇒県から委託を受けて2年目に入るが、この事業を人材育成・人材教育の起点として継続して実施していく。現在、姫路暁乃里・オリオンから事例を出しているが、太陽の郷・チャレンジにも標準的な支援として浸透できるよう法人全体で取り組んでいく。また、この事業の核である「地域の事業所や家庭でスーパーバイズできる

人材を育成する」に取り組めるよう、法人外でのコンサルテーションにも積極的に職員を派遣していく。

2. 職員の教育体制の充実

⇒法人全体で合同研修を定期的実施し、五倫会マインドを醸成するとともに、経験と勘に陥りがちな職員がブラッシュアップできる機会をつくる。また、eラーニングシステム等を活用し、全職種、階層に対して専門性、質の高い研修を提供する。

(2) 職員の能力や個性を生かす組織開発

1. 人事制度の改善

⇒人事制度の課題を整理し、適切に運用されるように随時改善を図る。

2. リーダー級及び、課長級の階層別研修を実施

⇒チームマネジメントや、面談の技法などについて学べる機会をつくる。

(3) 利用者の人権擁護・虐待防止のための体制強化

1. 虐待防止委員会、身体拘束適正化委員会の開催（毎月の法人会議内で開催）

⇒委員会の内容については文面にて全職員へ周知させる。

2. 法人内の全職員に対し、虐待防止、身体拘束等の適正化に関する研修を実施

⇒5月と10月に年2回実施。新入職員に対してはその都度実施する。

(4) 新たな事業の推進と事業領域の開拓

1. 姫路暁乃里の増築及び大規模改修

⇒昨年より、定員30名の個室化、短期入所の10名への増床、日中活動の場の充実を図るため、令和5年6月（予定）の姫路市への補助申請提出に向け、京都の(株)ゆう建築設計との基本設計の準備に着手する。また、並行して姫路市との事前協議を進める。

2. 高齢化・重度化に対応したグループホーム等の開設

⇒昨年より東播磨健康福祉事務所、高砂市障害福祉課等と協議し、高砂市北浜町の法人所有地に、障害者の重度化・高齢化にも対応できるグループホーム等を整備する。

3. オリオン2事業所の統合

⇒令和5年4月より、オリオン2事業所をオリオンあなせに統合し、定員を20名に変更する。

4. 地域相談窓口の受託

⇒令和5年10月から、姫路市地域相談窓口（通称名：「ひめりんく」）の受託法人の事前案内があり、2月初旬に開設意向調査票を提出し、6月の正式案内、8月中旬の選考に向けて、準備する。

指定障害者支援施設 姫路暁乃里 事業計画

基本方針

『共に考え、共に実践し、共に達成する』

～利用者・スタッフ・地域と共に～

利用者一人ひとりが思い描く、“夢・理想・未来”の実現に向けて、利用者とスタッフの信頼関係のもと、利用者に関わる全ての関係機関、全ての人々を巻き込みながら地域社会が一体となって“共に考え、共に実践し、共に達成する”支援体制の実現を目指します。

取り巻く環境

2023年度新型コロナウイルス感染症は2類→5類に引き下げられるが、標準予防策（スタンダード・プリコーション）は継続して実施し、利用者への感染予防に努めていく。

入所施設に特に求められることは、強度行動障害を示す利用者か重度高齢障害者の受け入れ、地域の障害者の緊急時の受け入れ等の強化である。姫路市の現状として、重度高齢障害者の受け入れを行う施設はあるが、地域では暮らしづらい人（強度行動障害を示す利用者）を積極的に受け入れる入所施設はないのが現状である。

With コロナ社会で一般職の求人が回復している中で、2022年度正規職員の退職者は0人であったことは評価できる。2023年度は新卒の支援員2名、理学療法士（PT）1名確保しているため、更なる支援の質の向上と利用者のQOL（生活の質）の向上は必須である。

2022年度から虐待防止委員会の設置・研修・責任者の設置が義務化となり、入所施設である以上、通所系より入所系の方が虐待の起こりやすい環境（障害の度合いや密室性等）にある。虐待が起こる背景として支援技術の低さ・職員のメンタルヘルスが主な要因として考えられる。また障害者の人権・尊厳の尊重を職員は基本において支援をしていく必要がある。以上の内容を踏まえ、下記の通り重点目標を実施していきたい。

重点目標

1. 強度行動障害者・重度障害者への支援技術の向上

2022年度より強度行動障害SV（スーパーバイザー）養成事業が兵庫県の委託事業として実施して、北摂杉の子会 人材育成研修室の堀内氏に研修・助言をもらいながら強度行動障害者・重度障害者への支援を続けてきた。兵庫県知的障害者施設協会加盟施設に向けて実践報告会を行い、強度行動障害者の受け入れ相談件数も増えた。

法人内の事例検討会は継続しながらも、この事業の核である「地域の事業所や家庭でスーパーバイズできる人材を育成する」が実現できるよう、職員のスキルアップを図り、スーパーバイザーへの養成を確立していき、支援力の底上げを目指すため下記の内容を実施する。

・毎月の実践による事例検討会は、コアメンバーを中心に積極的に参加、学習する機会を設ける。職員が自閉スペクトラム症や構造化の手法を学びながら、般化出来るような支援を提供していく。

- ・姫路暁乃里増改築計画に職員が積極的に参画することにより、強度行動障害者の行動が安定し、自立して生活ができるような生活環境、支援環境を整備していく。
- ・遅出、夜勤をする常勤職員は、強度行動障害支援者養成基礎研修もしくは行動援護従事者養成研修を必ず受講し、資格を取得するための研修を企画していく。
- ・法人内外でのコンサルテーションにも積極的に職員を派遣していく。

2. 人材（育成・教育・確保）、働き方改革

強度行動障害 SV 養成事業を人材育成・教育の軸と置き、職員のメンタルケアを行いながら法人全体の事業拡大のため、人材確保を今後も継続していく。

新人職員に対して研修ノート・チェックリストを活用し、支援・業務の標準化を目指して育成してきた。また職員の得意分野毎にチームで分け、分野毎の専門職員を作っていく、事業所内の専門性の向上に努めていく。

働き方改革については早急の課題と考える。就業形態を変えることは人事考課の方法を変えることに繋がるため、職員のやりがいや削がれないよう人事考課制度を整える必要がある。新しい生活様式に柔軟に対応しながら下記の内容を実施していく。

- ・個別支援をするには、「人材」＝「人財」が必要であるため、2023 年度も人材確保は積極的に進め、大学・短大・専門学校から 3 名以上の新規採用を目指す。人材紹介会社を上手く活用しながら、適材適所で職員の良い所を伸ばしていけるような職場環境を目指す。
- ・法人テキストを作成して職員が法人理念を理解し、且つ適切に業務に従事できるように仕組みを作っていく。
- ・2023 年度より理学療法士（PT）が採用となり、医療の専門職が働きやすい職場環境を作り、利用者への医療的なケアが充実するようなケア内容を検討していく。
- ・自閉症、高齢者、ダウン症チームは各チームで学習を行い、職員会議で発表する機会を持ち、職員の専門性の向上を目指す。利用者支援に直接繋がる発表の機会を設ける。
- ・24 時間 365 日稼働している施設の特徴を活かし、様々な働き方に対して柔軟に対応していくためにも人事考課制度を法人と共に整備していく。
- ・記録、事務量の増加に伴い、業務効率化向上のため ICT 導入を推進していく。

3. 虐待防止・権利擁護の取り組み、意思の表出支援、感染症対策

障害福祉で働く者として、「意思決定支援」をすると必然的に本人中心の支援となり、本人の求める暮らし（ニーズ）に近付き、それを支えるのが支援員である。自閉症の方で意思表出が難しい方については、表出できる支援ツールを作成して意思決定できる機会を増やす。虐待防止と権利擁護は職員の責務とする。

新型コロナウイルス感染症への感染対策を徹底しながら、必要なサービスを継続的に提供していく。感染症や災害が発生した場合であっても、BCP（事業継続計画）に沿って必要なサービスが継続的に提供されるよう、日頃からの備えや事業継続に向けて下記の内容を実施する。

- ・意思表出が難しい利用者に対して、アセスメントを実施して障害特性に合わせた支援ツールを作成して表出の支援を行う。

- ・虐待の未然防止、虐待防止委員会の設置と職員への権利擁護・虐待防止研修を実施する。
- ・職員間でも適切な職場環境維持（ハラスメント対策）を行う。
- ・感染症対策として、職員はスタンダードプリコーション（標準予防策）を意識し、感染症委員会の開催の継続、研修・訓練（シュミレーション）の実施を行う。
- ・他の障害者支援施設でクラスターが発生した際の代替施設の提供や応援職員派遣の連携、姫路市との連絡調整等、播磨地区コロナ関係連携事業所として地域の受け皿となるよう事業運営を行う。
- ・兵庫県庁と兵庫県知的障害者施設協会の要請を受け、播磨・淡路圏域の事業所でクラスター発生時、衛生用品の備蓄がなくなった場合に物資保管施設として役割を担う。

利用者支援

利用者の希望する生活や課題等の把握を行い、利用者及びその家族の生活に対して意向、生活全般の質を向上させるための課題、ニーズに沿った個別支援計画に基づき、健康で快適な生活を維持・充実した生活が送れるよう障害の程度や特性に配慮の上、日常生活全般における生活習慣の向上を目指す。

1. 事業の目的

<生活介護>

利用者の状況に応じて適切な食事、整容、更衣、排泄、移動等の生活全般にわたる支援を継続する。嘱託医・看護師と連携を取りながら日常生活上の健康状態、服薬、健康に関する相談、アドバイスを受けながら健康維持のためのサービスを提供、自立した日常生活や社会生活を営むことができるよう、生活能力の向上のために必要な援助を行うことを目的とする。

<施設入所>

常に介護を必要とする利用者、個別支援計画に基づいて夜間および休日の入浴、排泄、食事の介助等を行う。また、利用者が自立した日常生活を営むことができるように、置かれている環境に応じて個別のニーズに沿ったサービスの提供、相談、その他の日常生活の支援・介護をすることを目的とする。

2. 年間計画

毎月	<p>◇法人会議（毎月実施）</p> <p>1. 虐待防止委員会 2. 身体拘束適正化委員会 3. B C P 検討委員会 4. 事故防止委員会 5. 感染症防止委員会 ※上記 1～5 は法人会議内にて実施する。</p> <p>◇強度行動障害を示す利用者の事例検討会 第 4 木曜日に実施。他法人からも参加者あり。</p> <p>◇虐待防止研修（全職員） 年 1 回（5 月）実施。新人職員へはその都度実施する。</p>
----	--

月	行事	研修内容	
		施設外	施設内
4月	観桜会		
5月	保護者会 ばんたん親善運動会	行動援護従事者養成研修	ダウン症チーム発表 虐待防止研修(全職員)
6月		新任職員研修 新任リーダー研修	
7月	保護者会 七夕会	播淡地区職員研修会	避難訓練(夜間想定) 消火訓練 自閉症チーム発表
8月		播淡地区施設長・職員合同研究会 社会福祉施設等新任職員研修	高齢者チーム発表
9月	夏祭り 保護者会	兵庫県サービス管理責任者研修 兵庫県相談支援従事者初任者研修 社会福祉施設等リーダー研修 全国知的障害福祉関係職員研究大会 福祉の集い	
10月	ハロウィン	強度行動障害支援者養成基礎研修	
11月	保護者会	播淡地区職員研修会	ダウン症チーム発表
12月	クリスマス会 餅つき	兵庫県サービス管理責任者基礎研修	
1月	鍋の会 ふれあいコンサート 保護者会		自閉症チーム発表
2月	節分 バレンタイン	播淡地区施設長会研修 兵庫県サービス管理責任者更新研修	高齢者チーム発表
3月	ひなまつり 保護者会	強度行動障害SV養成事業実践報告 会	避難訓練(日中想定) 消火訓練

※2022年度実績より

3. 医務・保健計画

○日常の健康管理

利用者の健康状態把握のため、常に表情や行動を観察し、病状の早期発見・早期対応に努める。またサービス提供中に異常が認められた場合は通院等の適切な処置を行う。

- ・慢性疾患、特定疾患の注意事項を職員に周知する。
- ・利用者内服薬の管理及び常備薬の取り扱いに万全を期す。
- ・感染症対策としてスタンダードプリコーション(標準予防策)を実施する。
- ・利用者のバイタルチェックを行う。(起床時、入浴時、体調不良時)

- ・毎週月曜日にパルスオキシメータで酸素飽和度を測定する。
- ・歯科衛生士に口腔ケアを通じて助言を受けて予防医療に努める。

健康計画

内容	対象者	予定月
嘱託医による往診	全員	月1回
健康診断	全員・夜勤者	6月・12月
インフルエンザ予防接種	全員	11月～12月
歯科衛生士による口腔ケア	全員	月4回

<短期入所（宿泊を伴う）、日中短期入所（宿泊を伴わない）>

【目的】 個々の心身の状況や介護している家族が、疾病・冠婚葬祭・学校等の公的行事への参加、休養等の目的で家庭における介護が困難になった場合、一時的に施設を利用（レスパイト）、短期間の入所をする。

【サービス内容】

- ・日中における一時的な預かりを利用する利用者・宿泊を伴う利用で短期間の入所を必要とする利用者の状況に応じて食事・排泄・入浴等の日常生活支援を行う。

【活動内容】

- ・ 食事の提供
利用者の希望、健康面を考慮した食事を提供する。
- ・ 生活に関する相談、援助
利用者の自己判断、自己決定、自己責任のもと自分で解決しかねる問題、助言が必要な状況、経験がないことにより自己判断しかねる事項等状況を考慮し、適切な相談、援助を行う。
- ・ 服薬管理
状況に応じて服薬援助を行う。
- ・ 健康管理
利用者の健康状態に注意し、必要に応じて、食事等配慮する。
- ・ 短期利用者に対する緊急時の対応
利用者の生命、安全を第一に考えた速やかな対応・ご家族、関係機関との連絡調整を行う。
- ・ 情報提供
利用時における本人の状況報告、家庭においての関わりについての相談、サービス事業所の情報提供、各種福祉サービスの情報提供を行う。

・ 地域生活支援事業

在宅で介護している保護者の高齢化が進み、緊急性の高い案件（介護者の急病等の緊急時）で2022年度緊急短期入所を受け入れした実績は6件と過去最高であった。2022年7月に地域生活支援拠点の指定を受けているため、要望があれば積極的な受け入れを実施する。

栄養課(日清医療食品株式会社)事業計画

【よりよい食事提供の構築】

- ・ 喫食される方の状態を把握し、食形態を随時見直す。
- ・ 味付けの均一化を図る。
- ・ 病態に合わせた食事作り。
- ・ 栄養基準量に基づいた食事提供。
- ・ 選択する楽しさ、喜ばれる食事の提供。

【嗜好調査（アンケートによる）実施】

- ・ 利用者様の要望や不満を把握する。
- ・ アンケート結果より、味付け、献立の見直しを行う。

【給食委員会の実施】

- ・ 月に1回給食委員会を開催し、職員様より利用者様個々の現在の食形態加工についての確認や改善、味付けやメニューに対する意見を頂き、その情報をもとに協議し、より良い食事提供を行う。
- ・ 給食会議で利用者様の毎月の身体測定結果を職員様、施設栄養士様と確認し、ごはん量などの調整を行う。

【食の充実を図り、複数献立を取り入れる】

- ・ 月に2回、3者択一メニューを取り入れる。
- ・ 月に2回、ティータイム時に手作りおやつを提供する。
- ・ 月に1回、季節の行事食かバイキングのどちらかを取り入れる。

【食事提供時間】

朝食	8 : 00	
昼食	12 : 00	早出 11 : 30、11 : 45
夕食	18 : 00	早出 17 : 30、17 : 45

※ 11 : 30 9名、11 : 45 1名

※ 17 : 30 6名、17 : 45 1名、その他（ショートステイ 19時までに退所される方）

【職員体制】

- ・ 姫路暁乃里栄養士 1 名（非常勤）
- ・ 日清医療食品株式会社栄養士 1 名
- ・ 日清医療食品株式会社調理員 3 名

【衛生管理体制に基づいた安心・安全の食事体制】

- ・ 月 2 回の事業所衛生チェック。
- ・ 支店衛生担当による衛生監査。
- ・ 月 1 回のチーフ会議で実施する衛生についての勉強。
- ・ 本社衛生管理室による衛生監査。

【非常時・災害時におけるバックアップ体制の確立】

- ・ 災害時における対応マニュアルを全事業所装備。
- ・ 非常用備品を各支店単位で装備。

障害福祉サービス事業所 太陽の郷

基本方針

1. 太陽の郷を利用する利用者ひとりひとりが、主人公として活動できることを大切にします。
2. 太陽の郷を利用する利用者ひとりひとりが、どの場面でも自分の考えで選び決めることを大切にします。
3. 太陽の郷を利用する利用者ひとりひとりの考えや行動を認め、本人の権利を守ります。

取り巻く環境

令和4年度を振り返ると、新型コロナウイルス感染症の予防対策を取りながら季節の行事や外出の再開に努めた。利用者の楽しそうな笑顔が見られる機会が増え、さらなる支援の質の向上を目指す必要性を感じた。そして、より手厚い支援を行うため令和4年度には新規職員4名を採用した。若手や未経験者も働きやすい環境作りとともに、人材育成を進めた。

太陽の郷として兵庫県の障害者芸術文化の普及啓発促進事業の一環で「障害者アートギャラリー第9回常設展」を実施し、多くの人に楽しさ、喜び、感動してもらえる機会となった。就労継続支援B型事業では、公益財団法人ヤマト福祉財団の「夢へのかけ橋」実践塾の受講を終えるにあたり、実地見学があった。ここ3年の取り組みに評価を得た一方で利用者の働き方についてアドバイスいただいた。また、2月に実施した保護者会では、施設開設時に入所された方が40歳を過ぎ、近い将来のこととして捉え施設・グループホームへ入所を考える当事者や保護者が増えてきていることを実感した。

太陽の郷として、利用者のさらなる活躍を目指していく上で、下記の重点目標を実施していく。

重点目標

1. 施設全体

利用者の意思決定支援を進めていく中で、支援の質の向上を目指していく。強度行動障害者支援の考えを基に日中活動のみならず、作業場面にも取り入れ利用者の作業の幅を拡げていく。そういった支援を進める中で、手厚く支援を行うため新規職員を採用し人員配置体制（2：1）にした。新人職員を迎えるにあたり、人材育成や職員の定着に向けた取り組みを行い、働きやすい環境作りを目指し下記の内容を実施する。

人材育成（支援の質の向上、職員の定着）

・強度行動障害の支援について講義を受け、利用者の生活の質の向上に繋がるものとして理解が深まってきている。引き続き姫路暁乃里職員をスーパーバイザーとして招き、アドバイスを受けながら実践して日常的に取り入れていくようにする。また、新規入職者が働きやすい環境にしていく上で、各業務のマニュアルの見直し、新しい業務への挑戦、振り返り、フォローアップする体制を整えていく。

利用者のやりがいのある働き方

- ・利用者の作業の幅が広がるように、作業の細分化を考え、個々に合ったワークシステムを構築することで出来ることが増え働く楽しさに繋げていく。また、自助具の製作やより効率性の高い道具への変更なども検討していく。

2. 生活介護事業

強度行動障害者支援を姫路暁乃里職員によるスーパーバイズを受け、時間や空間の構造化を実践し、利用者の変化をモニタリングし再アセスメントすることで、利用者の予期不安の軽減に繋げていく。

→毎月の処遇会議やミーティング時に進捗の報告・話し合いの時間を設けていく。

アート作品展示会の開催に向けて、昨年度「かんでんコラボ・アート」で入選した作品を中心に、昨年度完成した作品を一般に開放して多くの人に発信できるようにする。また、作者も作品が展示や、コンクールへの出展を楽しみに励んでいるため、今年度もコンクールへの出展を目指す。また、他施設のアートに関する展示会など、絵画クラブ参加者を中心に見学する機会を設け、自分たちとは違った作品に触れることで今後の創作意欲や新しいジャンルの作品に取り組むきっかけに繋げる。

3. 就労継続支援B型事業

2015年から8年をかけて平均工賃7千円台から3万5千円を超えて工賃を利用者に受け取ってもらうことが出来るようになった。しかし、利用者を取り巻く環境が変化してきている今、改めて一人ひとりの「働く」について共に考え、働くことの喜びや楽しさに繋げられるように下記の内容を実施していく。

やりがいに繋がる作業への取り組み

「働く」について考える面談の機会を作り、自身を振り返り目標の明確化、ステップアップに向けての見通しなど将来のビジョンを持つことで働く意欲を高めていく。各作業の工程を細分化することで、小さいことから出来ることを増やしていき、視覚的に理解しやすい作業手順書を作成していく。

利用者支援

1. 生活介護事業

生活支援、余暇活動、作業として下記の内容を実施する。

- ・利用者個々にあった視覚的支援の導入に向けて、写真や絵カードの準備を進めている。それを使い実践していきアセスメントを繰り返しながら、より理解し易い伝え方の理解を深め、利用者の自己選択できる機会に繋げていく。
- ・他施設のアートに関する展示会など、絵画クラブ参加者を中心に見学する機会を設け、自分たちとは違った作品に触れることで今後の創作意欲や新しいジャンルの作品に取り組むきっかけに繋げる。

2. 就労継続支援 B 型事業

各作業でスキルアップを目指し利用者中心とした作業展開を行っていくため下記の内容を実施していく。

施設内作業班（ダイレクトメール作業）

- ・収益目標年間 2,000,000 円（月間 170,000 円）を達成させる。
- ・定期的にある作業では PDCA サイクル（計画、実行、評価、改善）を活用しながら、個々で苦手な工程を振り返り、練習に加え必要に応じ自助具の作製、改良していくことでスキルアップを図り、利用者たちで流れを作り完結できることを目指していく。

施設外作業班（除草、リサイクル作業、清掃）

- ・収益目標年間 2,500,000 円を達成させる。
- ・施設外での挨拶や危険認識等、施設内とは違った部分の訓練も組み込み一般就労に向けて必要なスキルの向上を目指し支援していく。

製造販売作業班（お惣菜の店 ごりんや）

- ・全体の売り上げ目標年間 14,000,000 円を達成させる。
- ・利用者のさらなる活躍を目指し、作業工程を見直し効率化を図る。商品開発では、地域で採れた食材の利用、日持ちする商品作りを目指し、販売会などへの参加、SNS で発信するなど販路の拡大に繋げていく。

3. 年間計画

毎 月	◇法人会議（毎月実施） 1. 虐待防止委員会 2. 身体拘束適正化委員会 3. B C P 検討委員会 4. 事故防止委員会 5. 感染症防止委員会 ※上記 1～5 は法人会議内にて実施する。	
	◇強度行動障害を示す利用者の事例検討会 第 4 木曜日に実施。他法人からも参加者あり。 ◇虐待防止研修（全職員） 年 1 回（5 月）実施。新人職員へはその都度実施する。	
月	行事等	保護者関係
4	花見	支援計画説明面談
5		保護者会
6		
7	そうめん流し	保護者会

8		
9		保護者会
10	ハロウィン	支援計画説明面談
11		保護者会
12	クリスマス会 忘年会	
1		保護者会
2		
3	クラブ発表会	保護者会

・職員に対して定期的に権利擁護・虐待防止研修を実施。利用者処遇に関するチェックリストの実施や個別面談等、記録に残しながら改善状況も確認出来る様に進めていく。

共同生活援助 チャレンジ 事業計画

基本方針

障害者の地域生活移行の一つの手段として、共同生活援助事業における共同生活住居を設置運営し、利用者一人一人にとって心安らげる「家」となるような支援を目指す。利用者の障害種別や程度に関係なく、充実した生活を営むことができるよう、サポートと相談業務の強化を図り、各関係機関と連携を密にして、継続的に支援する体制を整える。

取り巻く環境

国は「脱施設」を掲げ、グループホームの立ち上げ、入居を後押ししている。そうした中、グループホームの需要が高まる一方で「グループホームの数が十分でない」「職員不足」などといった課題が多く挙げられている。また、地域の中で地域の一員として生活することが目的とされているが、地域住民の理解が得られずグループホーム立ち上げを反対されることも少なくない。このような課題をクリアしながら、誰もが分け隔てなく生活できる「共生社会」の実現が求められている。

重点目標

「その人らしさ」を大切にしながら、自立に向けた支援方法を確立させ提供していく。また、地域資源、社会資源を有効活用し、利用者の満足度を向上させることが出来るように余暇の充実を図っていく。また、1日を通して統一した支援が提供できるように各関係機関と情報共有、連携を図っていく。チャレンジⅠ、Ⅱ、ふぁむ的形の3ユニットにより近い場所へ事務所を移転し、早期の利用者対応を実施すると共に職員や利用者が地域の一員として生活していけるように取り組む。

利用者支援

1. 利用者の権利擁護

利用者本人が希望する生活の実現を目指し、ひとりひとりの要望や苦情を積極的に聞き入れ、日常生活支援を充実させていく。

虐待防止・差別解消に関する研修を行う事で、職員の意識向上を図り利用者の人権を守っていく。

2. 地域交流・余暇活動の充実

地域行事や地域資源の情報を集め、提供または利用する事で地域交流や社会参加を進めていく。心身のリフレッシュを図る事を目的に、個別外出や余暇活動の提供、移動支援事業の利用で、個々の要望に沿ったメリハリのある時間を確保し、経験や生活の幅を広げていく。

3. 個別支援の強化

利用者本人の希望を取り入れた個別支援計画に基づき、年齢、障害特性、生活環境をふまえながら個々に必要な支援を確立させ、統一した支援を提供する。生活の中に予定表やスケジュール等の視覚支援を取り入れながら自立して生活できるようなツールを準備していく。また、必要に応じて関係機関と連携を図り、利用者の生活全体を通して支援する。

4. 健康管理

利用者の高齢化に伴い、様々な疾患を罹患する可能性が高くなると予想される。日々、血圧測定や身体状態のアセスメントを行い必要に応じて看護師に報告、指示を受け対応していく。異常が確認された場合は速やかに協力医療機関へ相談・受診し早期治療に努める。栄養士の指導を受けながら、食事量・内容を常に検討し体重増加による生活習慣病の予防に努める。感染症対策は継続し、マスクの装着や手洗い、うがいの励行種子、消毒を徹底する。また、職員・利用者共に毎朝、帰宅時の検温を実施する。

5. 一人暮らしの応援

2022年度に一人暮らしを目指して自立した生活と地域社会との交流を図ることを目的に1名の利用者がグループホームからサテライト型住居への移行を行った。生活上で困ったことがあれば、本体グループホームの職員から応援できる体制と定期的な訪問で生活のサポートを行い、自立した一人暮らしに近い形での生活が送れるよう支援する。

職員の資質向上

年齢や支援区分が幅広く、必要とされる支援も様々である。ひとりひとりに適宜適切な支援を提供できるよう障害特性に関する研修や、虐待防止、権利擁護などの研修を実施し職員のスキルアップを図る。

災害・緊急時の対応

1) 「命を最優先に行動する」を基本として、災害・緊急時の対応の支援を強化する。緊急事態が発生した場合は、緊急連絡網の連絡系統に従って速やかに連絡を行い、バックアップ施設である姫路暁乃里との連携を図る。日中活動の場(就労先)で過ごしている場合は、速やかに就労先、事業所、もしくは利用者本人に連絡を取り、安否確認を実施する。

2) 年2回の避難訓練を実施する。その中で避難だけでなく通報や消火訓練を行うことで、自己防衛能力の向上を図る。

3) 姫路市の「災害時要援護者台帳」に利用者の情報を登録し、自治会や消防団、民生員に利用者の存在を知ってもらう。

4) 災害対策委員会への参加と職員への研修を実施する。

虐待防止対策

- 1) 虐待防止に関する必要な体制の整備を行い、法人で定められている倫理綱領や行動規範を職員全体へ周知する。グループホームにおける支援について、密室化に加え一人勤務である事が多い。職員間の情報共有や連携に併せ、関係する事業所や保護者の面会など、風通しの良い環境を整える事で虐待防止に繋げていく。
- 2) 虐待防止委員会への参加と職員への研修を実施する。

年間計画

毎月	◇法人会議（毎月実施） 1. 虐待防止委員会 2. 身体拘束適正化委員会 3. BCP検討委員会 4. 事故防止委員会 5. 感染症防止委員会 ※上記1～5は法人会議内にて実施。 ◇強度行動障害を示す利用者の事例検討会 第4木曜日に実施。他法人からも参加者あり。 ◇虐待防止研修（全職員） 年1回（5月）実施。新人職員へはその都度実施する。	
月	施設内研修	行事等
4月	人権、虐待防止研修	避難訓練
5月		
6月	感染防止研修	
7月	障害特性に関する研修	
8月		
9月		
10月		避難訓練
11月	人権、虐待防止研修	
12月	感染防止研修	忘年会
1月	事故防止研修	
2月		
3月		

相談支援事業所 ふらっと事業計画

基本方針

利用者の自立した生活を支え生活していく上でのニーズの解決に向けて各関係機関や他職種間と連携を図りながら、個々の提供されるサービスを包括的に調整し細かく支援する。

取り巻く環境

障害者(児)やその家族が様々なサービスを利用しながら、地域の中でその人らしい暮らしを続けていくために、あらゆる相談を受け止めるスキルが求められる。「常に本人の立場に立って望んでいることは何か」「何を支援すればよいのか」「地域の社会資源はどんな状況か」など様々な視点を持って、本人を中心に家族、支援者、行政などがネットワークを構築していくことが必要となっている。

重点目標

1 本人中心支援

利用者のニーズを的確に把握し、障害の程度や心身の状況、置かれている環境等に配慮しながら本人中心の計画を立てる。モニタリングを定期的実施し明確な目的を持って、一貫したより良い支援が提供出来るようにする。

就学児童に対して関係機関である学校、かかりつけ医、事業所との関係を取り持っていく。

2 スキルの向上

相談支援専門員に関する研修、講習会や計画相談事業所連絡会等への積極的に参加し、各種障害福祉サービス提供事業所との円滑なコミュニケーションを図るための連携技術、相談支援専門員として求められる質の向上を目指す。また地域に密着した相談支援事業所として質の高い事業展開を図る。

3. リスクマネジメント

感染症には十分配慮し、訪問前後における手洗いやうがい、マスクの着用、咳エチケットの徹底など、感染リスクを減らすための対応を今後行う。

4. 地域相談窓口である「東部ひめりんく」としての事業を受託する意向を姫路市に伝えている。

それに伴い相談支援事業所ふらっと事務所を移転する。

利用者対象

1. 障害福祉サービスまたは地域相談支援を利用するすべての障害者
2. 障害福祉サービスを利用するすべての障害児

事業内容

1. 利用者やご家族からの相談に応じ、必要な情報を提供する。
2. 利用者の要望や本人を取り巻く環境等を確認し、適切な福祉サービスが利用出来るよう援助する。
3. 関係機関や利用者、ご家族と情報交換を行い、円滑に計画相談を進めていく。
4. 研修に参加し、計画内容の充実や情報収集に繋げる。
5. 相談を通して障害者虐待に気づき、発見することが重要である。発見した場合は通報義務を果たし、市町村と連携を図っていく。

年間計画

毎月	◇法人会議（毎月実施） 1. 虐待防止委員会 2. 身体拘束適正化委員会 3. B C P 検討委員会 4. 事故防止委員会 5. 感染症防止委員会 ※上記1～5は法人会議内にて実施。 ◇強度行動障害を示す利用者の事例検討会 第4木曜日に実施。他法人からも参加者あり。 ◇虐待防止研修（全職員） 年1回（5月）実施。新人職員へはその都度実施する。
月	研 修 内 容
4月	虐待. 権利擁護研修. 避難訓練
5月	施設内研修. 相談機関全体会議
6月	感染防止. シミュレーション
7月	
8月	
9月	
10月	相談機関全体会議
11月	人権. 虐待防止について
12月	感染防止. シミュレーション
1月	
2月	
3月	避難訓練

放課後等デイサービス オリオン 事業計画

基本方針

私たちは、児童ひとりひとりの「能力」「自己肯定感」「モチベーション」を高めていくための支援を実施していきます。

児童ひとりひとりの持つ個性を大切にし、人間性を磨き、専門性を獲得していきます。そして、児童ひとりひとりのことを一番よく知る事業所を目指し、将来を見据えた支援プログラムを構築していきます。

取り巻く環境

令和5年4月より職員の人員配置基準が見直され、保育士と児童指導員の資格を持つ者を半数以上配置することが義務付けられる。配置可能とされていた障がい福祉サービス経験者（2年以上の実務経験）は今後不可となり、障害児福祉においてより高い専門性が求められる。ただ、その一方で姫路市においては児童の受け入れにおける下記のような課題も挙がってきている。

◇緊急時や不登校児を受け入れするための基準が厳しい。

→緊急時における受け入れは事業所で判断せず、必ず姫路市障害福祉課へ確認をし、許可が出た時点で受け入れ可能となる。ただし、定員を超えて受け入れる場合はどれだけ緊急であっても人員を1名増やさなければ受け入れは出来ない。

◇月の利用日数の上限が増えることと、事業所の受け入れ枠が比例しない。

→令和5年10月から利用日数の上限が14日間から19日間になる予定である。保護者は更に多くの療育を受けられることに期待をし、一方、受け入れ側となる事業所は、受け入れ枠に空きがない現状に頭を悩ませている。更には新しく就学する小学1年生の受け入れ枠も少ない現状が続いている。

令和4年度は五倫会主催・姫路市後援の「放課後等デイサービス向け研修会」を開催した。兵庫教育大学大学院 井澤信三教授を講師として招聘し「ABA（応用行動分析）について学ぶ」「問題行動の理解と支援」「保護者支援」について学びを深めた。3日間の開催で延べ155名の参加があり、他事業所においても私たちと同じように、専門性の習得や外部との関係性の構築等について関心の高さが伺えた。評判も上々で次回開催を期待する声も頂いた。

今後、私たちは、上述した課題への対応もさることながら外向きの動きとして他の事業所や外部機関等とのネットワークを拡げ、互いの情報を共有、そして必要に応じてその情報を提供出来るような働きかけが必要になると思う。そして、日々の支援においては法人全体で取り組んでいる強度行動障害における支援技術やその考え方についての研鑽を重ね、幅広い層の児童を受け入れられるように努めていく。困っている人の力になれる法人または事業所であることを念頭に置き、下記の3点を重点目標として掲げる。

重点目標

1. 支援の質の向上

- ・高いアセスメント力（事前調査・評価）を身に着け、発達段階に応じた様々な支援を提供していく。

→厚労省が出している「就学時サポート調査（行動関連 16 項目）」の内容と、全児童の現状を再把握する。

（16 項目：コミュニケーション、説明の理解、大声・奇声を出す、異食行動、多動・行動停止・不安定な行動、自らを傷つける行為、他人を傷つける行為、不適切な行為、突発的な行動、過食・反すう等、てんかん、そううつ状態、反復的行動、対人面の不安緊張・集団への不適応、読み書き）

→提供する支援の内容を段階に応じて立案・提供していく。

→発達等におけるアセスメントデータを細かく記録・検証することでエビデンス（根拠）のある支援提供へと繋げていく。

- ・空間の構造化、視覚支援等に力を入れる。

→見通しを立てる、自発的な行動、意思の表出等に繋げていく。

- ・遊びの中にも学びを入れていく。

→集団生活、遊びの中でこそ学べるコミュニケーションや社会性等、個別学習では学べないことも積極的に取り入れていく。

- ・自己肯定感・モチベーションを高める。～失敗から成功へ～

→自分は出来るんだ！という喜びを感じ、前向きに次に繋がる支援をしていく。

「失敗をしたままではなく、成功して終わる」という支援を大切にする。

→トークンエコノミー法を積極的に取り入れる。

「トークン＝ご褒美」を活用し、児童の好ましい行動を自発的に引き出す心理学の行動療法を取り入れていく。

2. 保護者支援

- ・毎月、保護者へ向けての勉強会・相談会の開催。

- ・「家庭連携」「事業所内相談支援（個別・グループ）」を積極的に実施する。

※上記については収益面において加算取得可能。

- ・スケジュールや絵カード等の視覚支援において、家庭での使用希望があれば事業所で作成する。事業所と同じものを家庭でも使用することで、より支援の定着を目指す。

- ・年 2 回のアセスメント・モニタリング面談を実施する。

3. 人材育成

- ・上記 1. 2 を確実に実施していくことで、知識と経験・支援におけるエビデンス（根拠）の獲得、保護者との関係性の構築等、事業所内外で活躍出来る人材を育てていく。

- ・支援プログラム等を立案していく上での担当職員を決め、全体の間での発信力や自己研鑽へと繋げていく。（例：学習支援担当、表出支援担当、構造化担当等）

その他

1. 虐待防止・権利擁護

- ・年1回以上、事業所内研修会を実施する。
- ・市、県主催の虐待未然防止研修会へ積極的に参加する。
- ・アンガーマネジメント研修を実施する等、怒りのコントロールや人間性を磨く。
- ・利用児童の尊厳を守る為、意思決定を大切にしていく。多くの経験や体験を提供し、意思の表出支援にも力を入れる。それが出来ることにより自己選択・自己決定へと繋がっていくと考える。

2. 感染症対策

- ・検温、手洗い、うがい、手指消毒、換気等の実施。その他、児童受け入れ前後の備品や送迎車の消毒も実施する。必要に応じてフェイスシールドを着けての支援に当たる場合もある。感染症を未然に防ぐ対策、起きた時の対応策を再度見直していく。
- ・場合によっては定員の20名を分散させての行動など、様々な配慮をしていく。

3. 災害・緊急時

災害や緊急時といっても地震であったり送迎中の事故、児童に関する事の場合もある。そういった想定される場面それぞれのマニュアルを作成し、混乱等を避けられるように努める。また職員の連絡網、保護者の緊急連絡先も常に最新へとしておく。また総務省推奨の災害用伝言サービスも活用し、事業所に取り残された場合や送迎中に孤立した場合等の伝言サービスの想定もしておく。

契約児童数 81名 **定員** 20名

サービス提供時間

・平日 14:30～17:30 ・土祝 10:00～16:00

職員数

職種等	常勤	非常勤・パート
管理者	1名	-
児童発達支援管理責任者	1名	-
児童指導員	2名	2名
保育士	1名	2名
その他	1名	2名

年間計画

毎月	◇法人会議（毎月実施） 1. 虐待防止委員会 2. 身体拘束適正化委員会 3. BCP検討委員会 4. 事故防止委員会 5. 感染症防止委員会 ※上記1～5は法人会議内にて実施。 ◇強度行動障害を示す利用者の事例検討会 第4木曜日に実施。他法人からも参加者あり。 ◇虐待防止研修（全職員） 年1回（5月）実施。新人職員へはその都度実施する。		
月	施設内外研修	保護者勉強会等	行事等
4月	◇施設内 ・虐待未然防止 5月 ・権利擁護 6月 ・接遇 ・経営面について（人員配置、加算等） 7月 8月 ・県や地区の研修会参加 9月 ◇施設外 五倫会主催・姫路市後援 放課後等デイサービス向け 研修会の開催 ※年3～4回 1月 兵庫教育大学大学院 井澤信三教授を招いての 研修会。 2月 3月	・毎月開催 ・1回2時間程度 ◇下記のような流れで実施 1. 事務連絡 2. 支援の進捗報告・事例発表 3. 勉強会 4. 質疑応答 5. 座談会、個別相談会 ◆勉強会の内容においては月毎に分けて実施していく。 ・法人としての支援の考え方（強度行動障害、自閉症等） ・構造化の必要性 ・絵カード、スケジュール ・ABA（応用行動分析） トークンエコノミー法 ・自立課題について →社会性、コミュニケーション、身辺、構造化、学習等々	・花見 ・海水浴 ・芋ほり ・クリスマス会 ・餅つき ・初詣 ※上記以外にも調理実習や、外出訓練、季節毎の行事等を考えながら実施をしていく。
5月			
6月			
7月			
8月			
9月			
10月			
11月			
12月			
1月			
2月			
3月			