



2023年度（令和5年度）



事業報告



社会福祉法人豊中きらら福祉会



中長期経営計画 基本工程表(平成28年度～令和7年度)

私たちは、地域の人々と共同し、民主的に開かれた経営、運営を目指します

項目	内容	平成28年度	平成29年度	平成30年度	平成31年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度	実施機関
本部機能の強化	組織体制の整備											中長期・事務局
福利厚生の充実	働きやすい職場環境づくり											中長期・事務局・組合
	メンタルヘルス窓口の設置											メンタルヘルス委員
	ハラスメント窓口の設置											ハラスメント防止委員会
	ストレスチェックの実施											メンタルヘルス委員
地域貢献活動の取り組み	地域貢献の定義～実践											中長期・事務局
緊急時の安定的な運営	BCP(事業継続計画)の作成											災害対策・事務局
災害対策の検討・強化	災害対策マニュアル等の整備											災害対策委員会
	災害時に向けての準備・対策											
新型コロナウイルス対策の強化	リモート会議の導入・手順作成											
	感染対策職員行動マニュアル作成											
	PCR検査シミュレーションの実施											

・非常食のローリングストックをおこなうため、各事業所で非常食の試食を実施。  
 ・本部で各事業所の利用者及び職員の個人情報(災害時安否確認等)を保管するため最新の情報に更新。  
 ・法人全体で備蓄している非常食や飲料水等の追加購入の予定。  
 ・石川県の地震早急地震の支援のため、管理員1名を各員ボランティアとして現地派遣。

BCP作成の研修等に参加して情報収集をおこなったが、検討及び課題の進捗で見直しには至らなかった。今後も見直しや追加をおこない、新たに必要項目を作成していく。

私たちは、障害のある人たちが必要な時に必要な制度が利用できるよう、働く場だけではなく生活の場など、地域に開かれた社会資源づくりをすすめます。

項目	内容	平成28年度	平成29年度	平成30年度	平成31年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度	実施機関
計画的な人材の確保	人事担当の設置											事務局
	教育機関との連携											事務局
開かれた社会資源づくりの推進	クレヨンの移転拡張											事務局
	工房モコの移転拡張											事務局
	工房「羅針盤」の老朽化											事務局
	第2工房「羅針盤」土地建物の購入											事務局
	ひだまりの家・さららの家開設											暮らしの場
	新規グループホームの開設											暮らしの場
	新規作業所の設立											中長期・事務局
誰もが利用できる作業所づくり											中長期・事務局	

工房モコの移転拡張：物件検討中／工房「羅針盤」の老朽化対策：物件検討中  
 ⇒ともにスピード感を持って引き続き検討していく

私たちは、障害のある人のニーズや主体性、可能性を尊重した実践を目指します

項目	内容	平成28年度	平成29年度	平成30年度	平成31年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度	実施機関
理念に基づいた実践	理念に基づいた総括の実施											研修委員会
支援の統一性の確保	理念に基づいた研修の開催											事務局
	支援関係書類の整理・統一											虐待防止委員会
給食事業の安定化	栄養士の常勤配置											事務局
	セントラルキッチン構想											事務局・中長期
職員の連携強化	人事異動・交流の実施											事務局
	職員会議での意見交換											全職員
実践研修の充実	職員研修として1年間実施											研修委員会

今年度も人事交流と全体職員会議を実施できていないが、人事交流については来年度から再開し、職員会議については対面やオンラインでの開催を検討し、再開に向けて状況に応じて実施方法を模索していく。

私たちは、障害のある人たちに対する、いかなる差別、虐待、人権侵害も許さず、人としての権利を擁護します

項目	内容	平成28年度	平成29年度	平成30年度	平成31年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度	実施機関
権利擁護の推進	虐待防止チェックリストの実施											虐待防止委員会
相談支援専門員の拡充	利用者の処遇改善											事務局
人権研修の実施	職員研修として年1回実施											虐待防止委員会
虐待防止研修の実施												虐待防止委員会
身体拘束等の適正化のための研修の実施	職員研修として年1回実施											虐待防止委員会

3ヶ月ごとに定期実施している。年度途中には、備考欄に対する委員会所見を作成し、事業所内で議論をした。不適切な支援をなくして、虐待や権利侵害を未然に防ぐことができるように、活用する方法や仕方を今後も工夫する必要がある。

各事業所で委員が主となり、事例を通してグループワークを実施した。次年度は、外部講師による研修実施を検討中である。

私たちは、障害のある人が安心して暮らせる街づくりを、地域の人々と共同し、障害者運動を発展させながらすすめていきます。

項目	内容	平成28年度	平成29年度	平成30年度	平成31年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度	実施機関
30周年設立記念事業	法人合併とクレヨン開所式											事務局
啓発活動の推進	コンサート、映画会、法人バザー等											事務局、実行委員会
啓発活動向上委員会の設置	事業部の名称変更											啓発活動向上委員会
広報・販売活動の充実	機関紙・SNS等での広報活動の推進											啓発活動向上委員会
	自主製品カタログの作成・配布											啓発活動向上委員会

新型コロナウイルスの5類移行に伴い、今年度より地域で開催されるイベントやバザー等への参加を再開している。

以前より事業所によってはInstagramを活用していたが、法人のアカウントを開設し、事業所の様子や自主製品の紹介を定期的に投稿している。

自主製品のカタログの更新をおこない、事業所風景や商品の写真等、掲載内容をさらに充実させた。

私たちは、障害のある人たち一人ひとりが豊かな生活を実感し、充実した人生が送れるよう、自らの専門的役割と使命を自覚し、絶えず研鑽を重ねます

項目	内容	平成28年度	平成29年度	平成30年度	平成31年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度	実施機関
法人の歴史と障害者運動	職員研修として1年間実施											研修委員会
新人基礎研修の充実	3年間の新人基礎研修を実施											研修委員会・事務局
人材育成プログラムの整備	経年数・役割別研修の実施											研修委員会・事務局
情勢学習の実施	職員研修として年1回実施											研修委員会
学びの場の確保	オンラインを含めた研修参加サポート											研修委員会

新型コロナウイルスが5類に分類されて以降、対面での学習会や会議も増えている。昨年度のように今年度も対面形式での全体研修を開催したが、会議によっては対面にこだわることなく、オンライン形式も併用してハイブリッドで実施している。今後も適切な開催方法を検討していく。

外部講師(フリージャーナリスト 西谷和文氏)による平和学習会の開催。

私たちは、基本的人権が尊重される戦争のない恒久平和の実現と民主的な社会の発展を目指します

項目	内容	平成28年度	平成29年度	平成30年度	平成31年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度	実施機関
平和学習の実施	職員研修として年1回実施											研修委員会・9条の会

# 法人全体総括

## はじめに

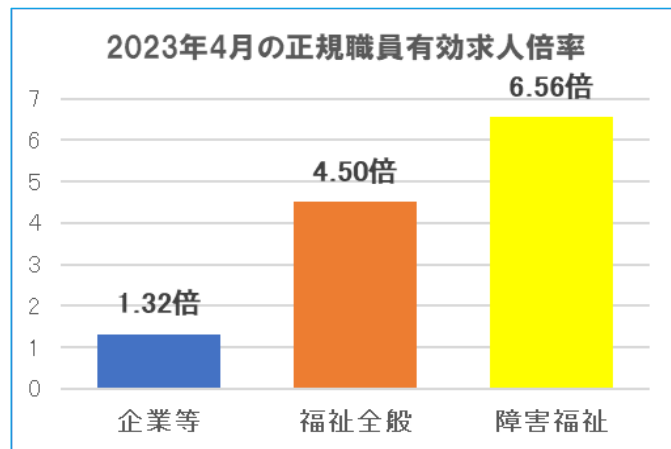
新年早々、能登半島地震及び羽田空港での日航機と海保機の衝突事故等、深刻な災害や事故が相次いで発生した。能登半島周辺では、大きな被害に加えて度重なる大きな余震により交通網等の環境インフラが分断され、救済支援や実態把握が思うように進んでいない現状がある。しかし、過去の震災では、発災後、約1ヶ月で災害対策費等の名目で補正予算が編成されたにもかかわらず、現政権は、あくまでも「予備費」での対応に終始し、政治が必要な役割を果たしていない。国会議員による派閥パーティー券のキックバックや裏金等、政治資金のあり方が大きく問われている中、被災者に寄り添った十分な支援がいき届いておらず、また、厳しい暮らしが続く国民生活の支援策は待ったなしの状況である。

その一方、政府は、新年度予算案とともに福祉関係の報酬改定の方向性を取りまとめたが、今後の障害福祉政策がどのように変革していくのか注視しなければならない。税制では、昨年10月にインボイス制度が導入されたことにより、零細事業者の消費税申告や納税における事務的負担が増え、取引先が減少する等、大きな懸念とリスクが残っている。そもそも消費税は社会保障の充実が目的であったはずが、実際には、大企業に向けた法人減税や軍事費の拡大等に活用されており、国民への課税・納税の強化に対する不安や負担が益々増えるばかりである。

そして、新型コロナウイルス感染症は、5類に移行したが感染は依然として続いており、健康や命の不安、現場の困難は現在も続いている。この間浮き彫りになったのは、医療・福祉等の社会保障制度の基盤の脆さであり、そのため国民生活に大きな影響を与えた。とりわけ急激な円高や物価高騰は、障害のある人の暮らしや事業所経営を圧迫し、職員不足の深刻さも全国的な問題となっている。

## 人材確保と育成・定着に向けて

今年度、中途採用9名、新卒者6名（内2名は試用期間内に退職）、退職者10名（新卒2名を含む）、現在の法人全体の職員数は165名となっている。高齢社会を迎えて社会の支え手が減少する中、どう人材を確保するかは福祉分野のみならず日本の社会全体の最重要課題となっている。下の図は、厚労省が発表した「一般企業・福祉全般・障害福祉の有効求人倍率」をもとに比較をしたグラフとなっている。



厚生労働省の職業安定局雇用政策課の「一般職業紹介状況（令和5年4月分）」2023年4月の有効求人倍率は1.32倍である（有効求人倍率は、有効求職者数に対する有効求人者数の割合）。しかも、中央福祉人材センターの2023年4月の「職業紹介実績報告」によると、2023年4月の福祉全般の有効求人倍率は4.50倍であり、そのうち障害福祉を第一希望とする最高数の有効求職者数にもとづく有効求人倍率は6.56倍という深刻な結果が報告されている。

図表1. 法人種別 有効回答者数：1,047ヶ所

	社会福祉法人	特定非営利活動法人	営利法人（株式、合同等）	一般・公益社団法人	その他
事業所数（%）	603ヶ所（57.6）	320ヶ所（30.6）	66ヶ所（6.3）	48ヶ所（4.6）	10ヶ所（1.0）

昨年、職員募集をおこなっても全く応募がない期間もあったが、年間を通して中途採用9名と新卒者4名を確保し、上記の調査と比較すると一定数以上の人材を獲得することができた（2024年度の新卒内定者は3名）。また、コロナ禍で中止になっていた法人内の人事交流を順次開催する予定であったが、各事業所の受け入れ体制が整わず実施することができなかった。しかし、日中活動事業所とグループホーム間の職員交流をおこなうことができ、視野の広い実践や専門性の向上、そして、緊急時のバックアップ体制の強化や、人事異動の際にも有効作用する貴重な機会であるため、引き続き実施再開に向けて調整をおこなう。

職員全体研修では、フリージャーナリストの西谷和文氏を招き、ウクライナ情勢と万博問題について学習した。多くの職員より「テレビで見る画面越しの問題から福祉と直結している自分自身の問題として受け止めることができた」との声が寄せられた。今後も研修を通じて学習や障害者運動のきっかけを作り、法人職員として同じ目標を掲げられる職員集団を目指す。

その一方、福祉従事者の離職者のうち約15%が身体またはメンタルヘルスの不調を理由に離職していると言われている。法人内でもメンタルの低下が原因となる休職者も数名発生し、要因の分析や改善に向けてどのような環境下であれば復帰可能か等、検討・調整をおこなっている。法人で働く全ての職員が、自身の成長や働きがいを実感し、新しいことに挑戦できる職場づくり、そして、安心して長く働き続けることができる職場環境整備に向け、事業所ごとの検討にとどまらず、これまで以上に労働組合とも話し合いを重ね、労働環境改善に取り組んでいかなければならない。

## BCPへの取り組み

障害者施設・事業所においては、地震や風水害等の自然災害時、新型コロナウイルス等の感染症のまん延下にあっても利用者への障害福祉サービス事業を継続して提供していく必要がある。そのため、業務継続に必要な計画をあらかじめ定めなければならず、全ての障害福祉サービス等事業者は、BCP（事業継続計画）を今年度末までに策定すると同時に、従事者に周知して必要な研修及び訓練を定期的実施することが義務付けられた（令和3年度障害福祉サービス等報酬改定時）。

当法人では、災害対策委員会が主体となってBCPの作成に向けて取り組んできたが、感染症に関するBCPは課題となっている。コロナ禍のもと、ようやく災害に向けての議論が進み始めた段階であり、同時進行で感染症に関するBCPの議論を進めることは難しい現状があった。しかし、感染対策委員会を定期的に開催し、指針整備・研修及び訓練の実施が必要であるため、次年度は、新たに専門委員会の発足等も検討し、それぞれのBCPの整備を進めていかなければならない。

## 来年度について

年に一度の報酬改定により、2024年度からは生活介護のサービス提供時間の解釈によって報酬単価が大幅に引き下げられ、運営が不安定になりかねない体系となっている。その一方、一人でも多くの人たちの利用希望者を受け入れ、全ての利用者に対して安全・安心を確保した環境を提供するため、事業所の移転拡張や建物の修繕改修工事、空調設備や厨房機具の入れ替え等が必要な時期に差しかかっており、改めて財源基盤の強化が課題となっている。

今後とも利用者とその家族の思いに寄り添った実践を提供し、社会資源として持続的かつ安定的に障害福祉の向上に寄与できる法人運営を目指していかなければならない。

2023年度（令和5年度） 社会福祉法人豊中きらら福祉会 ワークセンターとよなか 事業報告書

実施施設

種別： 障害福祉サービス【生活介護型（定員14名）・就労継続支援B型（定員23名）】

所在地： 〒561-0858 大阪府豊中市服部西町5-18-5

期間： 2023年（令和5年）4月1日～2024年（令和6年）3月31日

開所日数： 246 日

従業者		管理者	サービス管理責任者	生活支援員	就労支援員	看護職員	栄養士	調理員	事務職員	運転手	マツサージ機能訓練	嘱託医	顧問弁護士	顧問社労士	業務委託 税理士	換算人数 (常勤)	利用者	種別	身体	知的	精神	計	認定区分	区分6	区分5	区分4	区分3	区分2	区分1	未判定	計		
		重複	身体	精神	知的																												
		正規	1	1(兼)	7	3													10	男	2	27	4	33	男	3	10	9	5	4	0	3	34
		非正規			7	1	1						1					3.5	8		1	0											
		ボランティアなど																	0	女	2	6	2	10	女	1	1	4	2	0	0	1	9
(内障害者雇用)															0	2	0	0															
計	1	0	14	4	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	13.5	計	4	33	6	43	計	4	11	13	7	4	0	4	43			
職員入退職状況					新規採用者					1	名	退職者					2	名	平均年齢		49.1	歳											

		4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計	平均利用者
生活介護	開所日数	21	20	22	20	21	20	21	23	20	19	19	20	246	
	定員	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	
	区分2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	区分3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	区分4	40	44	47	36	40	37	40	39	39	39	37	39	477	
	区分5	172	175	192	174	187	178	181	166	172	165	159	146	2,067	
	区分6	39	37	43	37	36	37	48	58	37	40	45	67	524	
	合計	251	256	282	247	263	252	269	263	248	244	241	252	3,068	
	区分5/6	84%	83%	83%	85%	85%	85%	85%	85%	84%	84%	85%	85%	84%	
利用率	86%	92%	92%	89%	90%	90%	92%	82%	89%	92%	91%	90%	90%		

		4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計	平均利用者
就労継続支援B型	開所日数	21	20	22	20	21	20	21	23	20	19	19	20	246	
	定員	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	
	未判定	72	73	74	62	64	58	72	56	64	54	54	37	740	
	区分1	0	0	0	0	0	0	0	20	0	0	0	20	40	
	区分2	100	98	116	107	96	94	110	103	101	98	95	85	1,203	
	区分3	56	53	61	75	75	65	58	63	61	63	71	90	791	
	区分4	172	170	187	162	168	166	192	177	168	160	144	155	2,021	
	区分5	42	40	39	37	39	37	42	42	40	37	57	58	510	
	区分6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	合計	442	434	477	443	442	420	474	461	434	412	421	445	5,305	
利用率	92%	95%	95%	97%	92%	92%	99%	88%	95%	95%	97%	97%	94%		

# ワークセンターとよなか

## 基本目標及び計画

## 総括

### ①実践の充実<生活/労働/健康管理/環境等>

文責：片岡 理子・河田 善次・中垣 拓人

(1)生活と労働の場面で、新しいことにチャレンジしていくための雰囲気づくりに努め、自己肯定感を高めていける環境を用意する。  
 (2)授産品や利用者の作品の知名度向上を図り、新たな授産活動にも参加できるよう心がけていく。  
 (3)整理整頓された環境の維持、感染対策を意識したフロアづくりをおこない、安心して通所できる場所を提供する。

(1)新しい外部作業に参加できる機会を設けたり、茶話会で公共交通機関を利用したりして、社会とのつながりを一層強く感じてもらった。なかまからの声かけを中心に一つのチームだという意識を持ってもらい、助け合える雰囲気づくりを今後も継続していきたい。  
 (2)インスタグラムで日々の作品を公開し、作家とその作品の知名度向上に努めた。電動ろくろを購入し、職員によるレクチャーのもと、利用者とともに新商品開発の取り組みをおこなった。利用者同士の交流を目的に、これまで倉庫として使用してきた部屋を整理整頓し、シアタールームとして利用を開始した。映画鑑賞で利用者同士で感想の共有や、カラオケルームとしても活用した。  
 (3)毎日入ってくる内職作業の資材を継続して整理整頓した。商品の置き場を固定したことにより作業の効率化が図れた。また、フロアを広く使えるよう配置の変更をおこなったことにより、動線が広がり、密な空間の解消、作業効率の向上につながった。

### ②権利保障<権利擁護/事故報告書/ひやりハット報告書/苦情・相談報告書等>

文責：片岡 理子・河田 善次

(1)事故を未然に防ぐ、気づきによる報告を増やしていく。また、報告書の意義を再確認し、利用者の権利を護っていく。  
 (2)日々の様子や会話等から利用者の困り事を知り、早い段階で解決できるようにしていく。必要に応じて関係機関とも連携をしていく。  
 (3)なかまの会等から発せられた利用者のニーズを受け止め、今年度も利用者主体の運営を進めていく。

(1)職員の小さなミスが報告が目立っていたが、システム化を図る対策を講じてきたこともあり、大きな事故等につながることはなかった。次年度も気づきの視点を大切に、利用者の権利を守っていく。  
 (2)こだわりから一つの作業に固執し、飽きがあると不安定になることが予測される利用者に対しては、陶芸、内職、外部清掃と様々な作業を提供し、以前より安定して過ごすことができるようになった。  
 (3)利用者同士の交流や思い出作りのため、毎年、喫茶店やカラオケ、ボウリングといった少人数での交流企画を実施してきた。今回は、普段行くことがあまりない観光地に行き、食べ歩き交流企画を実施した。

### ③専門性の向上と人材育成

文責：熊谷 隆

(1)チームアプローチを意識し、支援の向上を図る。  
 (2)研修や学習する機会を設け、専門性を高めていく。そして、思いを言語化し、伝える力を身につけてコミュニケーションを取り、情報共有をしていく。

(1)職員連携を大切にしながら、障害特性や環境面についてディスカッションができた一年であった。聞くだけでなく、話す機会を設けることでコミュニケーションをとることができた。引き続き研修や学習する機会を設け、仕組み作りを工夫していく。  
 (2)会議の中でも受け身ではなく、自ら発信する機会を設け、言葉にしていくことができていた。支援の悩みや利用者対応等を抱え込まずに相談できる環境を、会議の中だけでなく雑談の中でも作ることもできた。

# ワークセンターとよなか

## 基本目標及び計画

## 総括

### ④事業展開の実施・民主的経営

文責：熊谷 隆

(1) 安心して通所できるよう、引き続き感染症対策を徹底する。  
(2) 被保護者就労準備支援事業を継続し、生活困窮者の実習受け入れ先として、市と連携していく。  
(3) 築いてきた地域との「つながり」を大切にする。

(1) 手洗いやマスク着用等、感染症対策を引き続き継続したことで、集団感染もなく開所することができた。  
(2) 23年度は、4名の新規実習生が職業訓練として来られた。生活困窮者の方の訓練の場として、医療的もしくは福祉的ケアが必要なのを見極め、一般就労等に引き継ぐことができた。  
(3) 近隣住民からの大きな苦情もなく、清掃時も声をかけられる等、顔の見える関係を築けている。

### ⑤障害者運動の推進・恒久平和への取り組み

文責：河田 善次

(1) 障害福祉についての制度拡充を求めるための運動に取り組む。  
(2) 障害者・家族・関係者の願いに沿った行政を実現するための運動に取り組む。

(1) きょうされん国会請願署名に取り組む。今年度も新型コロナウイルス感染防止のため、街頭署名活動はおこなわず、電話での説明や郵送で署名活動をおこなった。  
(2) 大阪府知事に対する要望書の署名をおこない、障害者・ご家族の困り事や願いを文書で届けた。加えて4年ぶりに対面で開催された「第33回ヒューマンウェーブ集会」に参加し、府庁前でシュプレヒコールをあげ、障害のある方の権利を主張した。

2023年度（令和5年度） 社会福祉法人豊中きらら福祉会 工房「羅針盤」 事業報告書

実施施設

種別： 障害福祉サービス【生活介護型（定員20名）・就労継続支援B型（定員20名）】

所在地： 〒560-0052 大阪府豊中市春日町3-1-41

期間： 2023年（令和5年）4月1日～2024年（令和6年）3月31日

開所日数： 242 日

	管理者	管理責任者 サービス	生活支援員	就労支援員	看護職員	栄養士	調理員	事務職員	運転手	機能訓練・マツサージ	嘱託医	顧問弁護士	顧問社労士	業務委託 税理士	換算人数（常勤）	利用者	種別	身体	知的	精神	計	認定区分	区分6	区分5	区分4	区分3	区分2	区分1	未判定	計
																	重複	身体	精神	知的										
正規	1	1(兼)	9	3											13	利用者	男	21	1	25	47	男	10	11	6	4	0	0	16	47
非正規			7		2				3	1	1	1	1	5.2	0			0	16											
ボランティアなど															0		女	5	2	6	13	女	4	3	2	1	0	0	3	13
(内障害者雇用)			1											0.375	0			0	5											
計	1	0	16	3	2	0	0	0	3	1	1	1	1	1	18.2	計	26	3	31	60	計	14	14	8	5	0	0	19	60	
職員入退職状況					新規採用者					2名		退職者					1名		平均年齢		52.0歳									

		4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計	平均利用者
生活介護	開所日数	20	20	22	20	21	20	21	20	20	19	19	20	242	
	定員	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	
	区分2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	区分3	8	8	7	8	16	17	17	16	14	13	16	8	148	
	区分4	85	93	75	75	68	66	55	59	69	62	51	56	814	
	区分5	104	124	127	112	104	101	107	96	96	96	92	104	1,263	
	区分6	179	180	194	181	191	192	196	181	176	175	174	185	2,204	
	合計	376	405	403	376	379	376	375	352	355	346	333	353	4,429	
	区分5/6	75%	75%	80%	78%	78%	78%	81%	79%	77%	78%	80%	82%	78%	
利用率	94%	102%	92%	94%	91%	94%	90%	88%	89%	92%	88%	89%	92%		

		4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計	平均利用者
就労継続支援B型	開所日数	20	20	22	20	21	20	21	20	20	19	19	20	242	
	定員	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	
	未判定	207	211	215	203	214	202	229	232	214	185	192	193	2,497	
	区分1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	区分2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	区分3	28	45	45	45	35	46	47	45	43	35	37	39	490	
	区分4	43	23	25	23	24	25	24	27	31	29	30	32	336	
	区分5	32	31	33	30	29	29	33	32	31	26	28	30	364	
	区分6	0	0	0	0	0	0	0	5	8	1	0	0	14	
	合計	310	310	318	301	302	302	333	341	327	276	287	294	3,701	
利用率	78%	78%	73%	76%	72%	76%	80%	86%	82%	73%	76%	74%	77%		



# 工房「羅針盤」

## 基本目標及び計画

## 総括

### ①実践の充実<生活/労働/健康管理/環境等>

文責：喜来 順司・古里 駿弥

(1) 利用者がやりがいや生きがいを感じながら、「楽しい」と思える実践を職員一同目指していく。  
 (2) コロナの感染状況に留意しながら、実施可能な範囲で販売活動をおこなう。引き続き、内職作業の請負数の調整やSNSを活用して商品受注につなげ、工賃向上に努める。  
 (3) 油断することなく、継続して感染症対策を徹底しておこなう。利用者・職員の健康維持や管理に努め、利用者が安心して通所できる環境を守る。  
 (4) 所内の設備が老朽化している。利用者が安心安全に活動ができるよう、必要に応じて助成金等を活用し、修繕や備品購入をおこない、利用者の職場環境の維持向上に努める。

(1) 内職や工芸をはじめ、納品や販売等に行く際には、利用者に意向を確認してやりがいにつながるよう働きかけた。コロナが5類に移行後は販売の機会が増え、たくさんの製菓や工芸品が売れ、利用者の喜びややりがいにつながった。  
 (2) 感染対策をしながらも地域の祭りやイベントに参加し、販売活動をおこなったことにより工賃向上につながった。また、Instagramを活用して作業風景や商品の投稿をおこない、商品の受注につながるよう努めた。  
 (3) 感染症対策を徹底し、利用者が安心して通所できるように、手指消毒や職員のマスク着用等を継続しておこなった。  
 (4) 所内の老朽化に伴い、設備に不具合があった時には業者を呼んで修理をおこない、職場環境の維持向上に努めた。

### ②権利保障<権利擁護/事故報告書/ひやりハット報告書/苦情・相談報告書等>

文責：田中 悠也・大神 彰規

(1) 日々の振り返りの中で、各職員が相談しやすい環境をつくり、利用者への支援について共有する。  
 (2) 車両事故やひやりハット等の報告書を精査し、再発防止に努め、利用者の安全を確保する。  
 (3) 今後も3ヶ月に1回、虐待防止チェックをおこない、利用者との関わりについて各職員が振り返り、利用者への支援につなげる。

(1) 各フロアに経験年数の長い職員を配置し、サポートしやすい環境を作っている。引き続き職員間でのコミュニケーションを大切にすることで相談しやすい環境づくりを進め、利用者のニーズを尊重し寄り添った支援につながるよう取り組んでいく。  
 (2) 気づきによるひやりハットの報告件数は増えており、事象の検討等を通して得られた教訓を生かしながら再発防止策を示すことができた。しかし、接触等による車両事故は多くなり課題が残る。  
 (3) 集計された虐待防止チェックリストを活用し、備考欄等も含め記載された事案について虐待防止委員会からの意見も参考にすることができた。また、他の事業所の状況も知ることができ、様々なケースについて教訓にすることができた。

### ③専門性の向上と人材育成

文責：原田 航・天丸 佑樹

(1) 職員一人ひとりが専門職としての自覚を持ち、起こりうる問題・対策を学び、集団としての共有をおこなう。  
 (2) 利用者への支援充実のため、責任者への報連相を徹底し、安定した体制づくりに努めていく。  
 (3) 所内での勉強会をおこない、あらゆる事態を想定することで職員全員（非常勤も含め）が対応を知り、安全な現場づくりに努める。

(1) 勤続年数等に応じてきょうされん主催等の専門的分野研修を受講し、適時必要な研鑽に取り組んでいる。また、研修で得た情報や知識等を他の職員とも共有しながら、職員集団全体としての実践力向上に取り組んでいる。  
 (2) 現場で起きた日々の事象をミーティングにて職員全員で情報共有・検討を重ね、適時必要に応じて家族や関係機関等と連携することができた。  
 (3) 起こり得る様々な状況に対応できることを目的として、職員全員（非常勤も含め）を対象に所内でてんかん発作の勉強会をおこなった。学びの場を通じて実践力の視野が広がり、冷静に対応できるよう努めた。

# 工房「羅針盤」

## 基本目標及び計画

## 総括

### ④事業展開の実施・民主的経営

文責：山河 正裕

老朽化する施設建物の解消及び事業拡張の方策として、①現在の賃貸物件を取得し、現行法で定められている耐震基準を満たした新たな建物を建設する。②市内中北部に土地を取得し、自前の建物を建設するという両方面から取り組んでいく。一人でも多くの人たちのニーズを大切にしながら新たな社会資源を確立するためにも、柔軟な対応と着実な運営のための資金計画を進める。

利用者及び職員の職場環境づくりを整備し、さらなる事業展開を進めるため、候補地を絞り不動産業者と連携して土地所有者との話し合いを進めているが、立地の特異性や所有者の諸事情により、具体的な進展には至っていないのが現状。しかし、引き続き現在の借地取得に加えて、新たな地域や候補地での土地確保の両方向から粘り強く柔軟に交渉を進める。

### ⑤障害者運動の推進・恒久平和への取り組み

文責：上月 和香奈・榊田 千愛

(1)国会請願署名活動として、販売時に署名書類を置き、街頭署名に代わる取り組みを継続しておこなっていく。  
(2)日々基本的人権が尊重される恒久平和についての知識を深めるため、研修に参加する。

(1)国会請願署名を販売時に置き、街頭署名に代わる取り組みをおこなった。また、来年度は、街頭署名をおこなう予定にしている。  
(2)全体研修で平和学習を学び、恒久平和の重要性について学ぶことができた。また、障害者運動についての資料を回覧し、日々、障害者運動の推進と恒久平和について意識することができた。

### ⑥その他

文責：山河 正裕

利用者及び職員の生命を守るため、引き続き感染症対策を継続するとともに、これまでの知見や経験のもと、感染状況を勘案しながら従来通りの実践、取り組みを進める。また、新たな支援の充実を目指していくためにも、保健所や医療機関等と連携しながら、安心・安全を確保する。

今年度5月、新型コロナウイルスが感染症法上の5類に分類されたことにより、これまで中止や延期されていた内外のイベントが徐々に開催され、実践面においても新商品の開発に取り組み、従来の活動に戻りつつある。しかし、インフルエンザ等の他の感染状況を踏まえ、現状においては従来の予防対策を引き続き継続している。なお、利用者及び職員を含め、今年度の新型コロナの感染者の報告はなく、事業運営に直接影響を及ぼす事態には至っていないが、一部の高齢者ホームでは、他の入居者が陽性になったことにより外出制限され、事業所に通えなかったケースがある。

2023年度（令和5年度） 社会福祉法人豊中きらら福祉会 工房モコ 事業報告書

実施施設

種別： 障害福祉サービス【生活介護型（定員18名）】

所在地： 〒560-0032 大阪府豊中市蛸池東町4-5-4 木田ハイツ1F

期間： 2023年（令和5年）4月1日～2024年（令和6年）3月31日

開所日数： 242 日

従業者	管理者	管理責任者	サービスマニ	生活支援員	就労支援員	看護職員	栄養士	調理員	事務職員	運転手	マツサイジ 機能訓練	嘱託医	顧問弁護士	顧問社労士	業務委託 税理士	合計（常勤 換算人数）	利用者	種別	身体	知的	精神	計	認定区分	区分6	区分5	区分4	区分3	区分2	区分1	未判定	計		
	重複	身体	精神	知的	男	女	計	平均年齢	42.3	歳																							
	正規	1	1(兼)	9														9	男	0	14	0	14	男	8	4	2	0	0	0	0	0	14
	非正規			1		1				1	1	1						0.8	女	0	4	0	4	女	2	2	0	0	0	0	0	0	4
	ボランティア など (内障害者 雇用)																	0	計	0	18	0	18	計	10	6	2	0	0	0	0	0	18
計	1	0	10	0	1	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	9.8	平均年齢	0	18	0	18	計	10	6	2	0	0	0	0	0	18		
職員入退職状況					新規採用者					1 名		退職者					2 名																

生活介護	開所日数	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計	平均 利用者
		定員	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	
区分2		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
区分3		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
区分4		25	20	25	22	23	21	21	20	20	19	19	20	255	
区分5		120	118	132	117	121	119	123	116	118	111	103	118	1,416	
区分6		178	166	183	168	172	173	176	157	171	163	151	160	2,018	
合計		323	304	340	307	316	313	320	293	309	293	273	298	3,689	
区分5/6		92%	93%	93%	93%	93%	93%	93%	93%	94%	94%	93%	93%	93%	
利用率		90%	85%	86%	86%	84%	87%	85%	82%	86%	86%	80%	83%	85%	

# 工房モコ

## 基本目標及び計画

## 総括

### ①実践の充実<生活/労働/健康管理/環境等>

文責：児玉 志野

(1)ADLの低下が見られる利用者は、変化に合わせた日中の取り組みをおこなう。利用者の生活が豊かになるための支援ができるよう、発達保障について話し合い実践につなげていく。  
(2)利用者主体の作業について深められるよう、障害特性の確認や道具の工夫に取り組む。落ち着いて丁寧に作業をおこなえるよう、工程の見直しや情報共有をおこなう。  
(3)手洗いうがい、消毒といった基本的な感染予防対策に努める。利用者の高齢化に伴う、日々の健康状態の変化を見逃さないよう意識していく。  
(4)感染予防対策のために設置した、移動式パーテーションによる転倒等の事故がないよう整理整頓をおこなう。

(1)歩行等でADLの低下が見られた際には、職員が声かけや見守りをしっかりおこない、本人ができることはしてもらうようにしている。発達保障について所内で2度、基礎的な学習から実践につなげる内容のグループワーク等をおこない、実践につなげることができた。  
(2)利用者の障害特性に合わせて、補助具の作成や数字を使用した視覚的支援をおこなった。具体的な作業の説明や実際に触ってもらいながら支援をすることにより、落ち着いて丁寧に作業をおこなえる工夫をした。  
(3)体調が急変した利用者はいたが、日々の健康状態は家族からの情報や職員間の意識により、変化を見逃さないようにすることができた。  
(4)移動式パーテーションの使用回数が減ったので整理整頓をおこなった。そのため事故なく過ごせている。

### ②権利保障<権利擁護/事故報告書/ひやりハット報告書/苦情・相談報告書等>

文責：朝岡 真子

(1)職員一人ひとりが権利を擁護するためにも、個人の尊厳を守り、日々の支援の中で不適切な支援がないか、終礼や振り返りで議論をおこなっていき。  
(2)各職員が報告書を積極的に作成する。報告書であがった事故やひやりハットを終礼等で共有し、再発防止に努める。  
(3)職員間で実践において認識の違いがおこらないよう、情報共有をこまめにおこなう。

(1)終礼等で日々の支援を振り返り、不適切な支援につながるような事案がないか、意見を出し合い議論をおこなってきた。  
(2)支援中に気づいたこと(ひやりハット)があれば、報告書の作成をお願いしているが、職員によって意識の差が見られた。終礼で報告書に挙がっている事故やひやりハットについて議論をしてきたが、ひやりハットでは繰り返している事案があった。報告書を作成して終わりではなく、それを踏まえた上でどう支援をしていくのかが重要になってくる。  
(3)職員間で情報共有をおこなってきたが、認識の差や理解の違いが生じることがあり、その都度話し合いをおこなってきた。

### ③専門性の向上と人材育成

文責：井口 朋子

(1)日常的に意見交換をしやすい雰囲気づくりに努め、互いの意見、気持ちを尊重しながら、意思疎通を図って価値観を共有できる職員集団づくりを進める。  
(2)実践の質を高めるため、積極的に研修の機会を利用する。その際、職員の安全を優先し、効率的な参加を進めるためにもオンライン研修等の企画を検討する。

(1)毎日、就業後に振り返りの時間を作って情報共有をし、支援方法等の疑問点もその都度解消できるように話し合いをおこなってきた。必ずしも同じ意見とは限らず、統一することは難しい場面もあるが、それぞれの価値観や理由等を尊重しながら意見交換をし、工房モコとしての方向性等を検討、確認できるように配慮して進めてきた。  
(2)研修案内等から個々の意思をもとに参加を計画し、オンライン研修を中心に受講することができた。

# 工房モコ

## 基本目標及び計画

## 総括

### ④事業展開の実施・民主的経営

文責：井口 朋子

(1) 現在交渉中の物件について、今後は、今までよりも業者との連絡を密にし、進展状況を確認してその後の展開を検討する。  
(2) 軽自動車の送迎車の経年や老朽化による不調のため、車イススロープ仕様の軽自動車を新規購入し、入れ替えを検討し進めていく。

(1) 現在、2ヶ所を検討して交渉を継続中。しかし、うち1ヶ所は事業所見学を受けた後、不動産会社を通して連絡をしているが反応がなく「意向不明の状況が続いている」と報告を受けている。不動産会社担当者には引き続き状況報告をお願いしている。2ヶ所目は、1ヶ所目と同じ不動産会社の紹介。当方の必要条件を伝えて返事待ちの状態。  
(2) 新規車両（車イス対応の軽自動車）を9月に購入し、現在送迎等で稼働中。旧車両は廃車予定。

### ⑤障害者運動の推進・恒久平和への取り組み

文責：公宅 伸治

(1) 研修で得た情報や情勢について共有し、理解を深めることで障害者運動を進めていく。  
(2) 情勢から「平和」「人権」について考える機会をつくり、職員一人ひとりが恒久平和への理解を深めていく。

(1) 障害者運動や情勢に関する研修を受講した際には、終礼の時間を使って研修内容についての報告をおこない、職員間で討議をおこなうことで理解を深めた。また、他団体との会議の場で得た情報の共有や情勢についての討議をおこなうことで、利用者の生活が豊かになるよう、職員間で障害者運動の理解を深めることにも努めた。  
(2) 終礼の場で「イスラエル・ガザ情勢」「ウクライナ情勢」について取り上げ、「平和」「人権」について職員間で意見を交換し、「戦争は最大の人権侵害」であることを再確認することで恒久平和への理解を深めた。

### ⑥感染症対策

文責：武田 智也

日々の利用者の体調に変化はないか健康状態を把握し、症状が発覚した場合は、初期対応を迅速におこない感染拡大防止に努める。

5名の職員が感染症に罹患したが、症状が発覚した際に初期対応を迅速におこなったため、利用者に感染することなく、事業所内での感染拡大はすることはなかった。

2023年度（令和5年度） 社会福祉法人豊中きらら福祉会 きらら作業所 事業報告書

実施施設

種別： 障害福祉サービス【生活介護型（定員30名）・就労継続支援B型（定員10名）】

所在地： 〒560-0081 大阪府豊中市新千里北町2-19-1

期間： 2023年（令和5年）4月1日～2024年（令和6年）3月31日

開所日数： 246 日

	管理者	管理責任者	サービス	生活支援員	就労支援員	成目標工賃達 指導員	看護職員	栄養士	調理員	事務職員	運転手	マツ 機能訓練 ・シ	嘱託医	顧問 弁護士	顧問 社労士	換合 算人 数 （常勤）	利用者	種別	身体	知的	精神	計	認定 区分	区分 6	区分 5	区分 4	区分 3	区分 2	区分 1	未判定	計
																		重複	身体	精神	知的										
正規	1	1(兼)	16	1	1		1(兼)	1(兼)	1(兼)							17.8	利用者	男	12	26	0	38	男	15	7	0	3	0	0	1	26
非正規			7			1			3	1	1				4.5	12			1	1											
ボランティア など			1												1	女		7	19	2	28	女	12	2	3	1	0	0	1	19	
(内障害者 雇用)														0	6			2	2												
計	1	0	24	1	1	1	0	0	0	3	1	1	0	0	22.3	計	19	45	2	66	計	27	9	3	4	0	0	2	45		
職員入退職状況						新規採用者 4 名					退職者 4 名					平均年齢 41.4 歳															

		4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計	平均 利用者
生活介護	開所日数	20	20	22	20	21	20	21	23	21	19	19	20	246	
	定員	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
	区分2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	区分3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	区分4	12	12	13	12	12	12	10	14	12	11	10	12	142	
	区分5	109	107	113	102	110	108	91	91	110	100	101	109	1,251	
	区分6	463	461	509	450	489	464	500	485	461	427	413	458	5,580	
	合計	584	580	635	564	611	584	601	590	583	538	524	579	6,973	
	区分5/6	98%	98%	98%	98%	98%	98%	98%	98%	98%	98%	98%	98%	98%	
利用比率	98%	97%	97%	94%	97%	98%	96%	86%	93%	95%	92%	97%	95%		

		4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計	平均 利用者
就労継続 支援B型	開所日数	20	20	22	20	21	20	21	23	21	19	19	20	246	
	定員	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	
	未判定	35	37	42	38	40	39	41	38	36	36	37	35	454	
	区分1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	区分2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	区分3	55	54	61	53	57	54	61	64	65	54	53	54	685	
	区分4	25	32	36	26	25	17	27	27	22	24	20	29	310	
	区分5	20	20	22	20	19	19	20	22	20	19	19	20	240	
	区分6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	合計	135	143	161	137	141	129	149	151	143	133	129	138	1,689	
利用比率	68%	72%	74%	69%	68%	65%	71%	66%	69%	70%	68%	69%	69%		

# きらら作業所

基本目標及び計画	総括
<p>①実践の充実&lt;生活/労働/健康管理/環境等&gt;</p> <p>(1) 利用者に寄り添った支援をもとにした安心して過ごせる日中活動環境の提供と整備をおこなう。            (2) 工賃規定通りに保障するための売り上げを確保する。            (3) 他機関やご家族と密に連携をとることで、日々の生活を安定して送れるよう支援するためにも、情報共有と報連相の徹底に努める。            (4) 利用者の健康管理、感染症予防及び感染拡大防止に努める。</p>	<p>文責：立本 隆将・安藤 夕佳・天本 有紀</p> <p>(1) 利用者個々に応じてパーテーションを使用し、視覚的刺激を軽減する等の環境調整をすることで、落ち着いて過ごすことができる利用者もいたが、その効果が見られない利用者もいた。環境調整は引き続きおこない、それだけに留まることなく、今後も利用者個々に寄り添った支援を継続する。            (2) 物価高騰の影響を大きく受ける部門もあったが、仕入れ先を変更する等の工夫をした。また、コロナの5類移行に伴い、イベント等の復活で販売機会が戻り、積極的に参加することで売り上げ確保に努め、新しい内職にも積極的に取り組んだ。            (3) 利用者自身や家族の不安が少しでも解消するように、関係機関や家族と連携した。その内容を職員間で情報共有できるように努めたが、見落としや確認不足、伝言漏れ等、報連相が徹底できていなかった部分もあったため、今後の課題となっている。            (4) 利用者の怪我や急病、疾病予防に対して、家族対応が困難な場合には、職員が通院同行する等して、日々の利用者の健康管理に努めた。</p>
<p>②権利保障&lt;権利擁護/事故報告書/ひやりハット報告書/苦情・相談報告書等&gt;</p> <p>(1) 不適切支援等についての議論を継続し、日々の支援を振り返る。不適切な支援等を未然に防ぎ、利用者の権利を保障する。            (2) 事故を未然に防ぐためにも、ひやりハット作成の必要性、支援の中で気づきの意識をしていく。今後も班会議等で振り返り、また全体でも情報共有する。            (3) 前年度、苦情・相談報告を具体的な改善策につなげることができており、今後も引き続き事案に気づけるようにしていく。</p>	<p>文責：村上 正義・内濱 愛子</p> <p>(1) 虐待防止チェックを3ヶ月に1度実施し、チェックリストで挙げた備考欄の意見を抜粋して班内で議論した。その内容は会議録に載せて全体でも共有した。また、職員全員を対象に虐待防止研修もおこない、事例をもとに議論し、利用者の権利保障に対する各職員の意識の向上を図った。            (2) 日々の終礼等でその日の事案をその都度議論することで、意識の向上や積極的な書類作成にもつながった。しかし、職員間の連携不足により書類の回覧に至らず、全体での把握は会議での報告による共有のみであった。回覧によって事案の再確認や他班の状況をより把握することもできるので、次年度は回覧もおこない、他班で発生した事案の全体での共有に努め、事故防止につなげる。            (3) 市街を走行中の車両に対して地域の方からの苦情が3件あったが、それぞれ防止策を練って真摯に対応した。</p>
<p>③専門性の向上と人材育成</p> <p>(1) 各職員が専門的役割を自覚するためにも学ぶ場は大切であるため、その時間の確保に努める。            (2) より良い支援を目指して、各班だけでなく全体でもケース会議をおこない、そこで見えた課題を検討することで学びや改善につなげる。            (3) 今年度も様々なテーマに沿ってワークショップをおこない、全体で話をする時間を確保する。その時間を重ねる中で、互いを知り、様々な価値観を共有し認め合える職員集団づくりを目指す。</p>	<p>文責：大西 明子</p> <p>(1) 年度初めに研修計画を立て、経験年数等にに応じた研修を受けられるよう時間を確保した。また、研修で学んだことについて、その内容や学んだことをどのように事業所で生かせるか等を会議で報告し、全体でも共有した。            (2) 1階班と2階班では、時間を決めて毎日終礼をおこない、班全体で支援の確認や情報の共有ができる時間を確保した。事業所全体で検討するに至る事例はなかったが、全利用者を対象に紹介シートを担当職員が作成し、全体会議で報告し共有をした。            (3) 正職員全員が持ち回りでテーマを担当し、ワークショップには非常勤職員も参加した。支援に関することだけでなく、職員間のコミュニケーションやハラスメントについての学習もおこなった。しかし、この時間は限られた時間でもあり、ここだけで深めることはできていない。何のための職員集団なのか、その目的を再確認しながら、次につながる取組みとして今後は取り組んでいきたい。</p>

# きらら作業所

## 基本目標及び計画

## 総括

### ④事業展開の実施・民主的経営

文責：大西 明子

(1) 利用者が安心・安全に過ごせるように、車両や施設の整備に努める。耐久年数を考慮し、厨房機器と空調機器の入れ替えをおこなう。  
(2) 作業所全体を柔軟に捉えて、班をまたいで支援できる職員体制を構築し、その安定に努める。  
(3) バックアップ施設として、グループホームとスムーズに連携・協力できる職員体制を整える。兼務職員を配置し、その職員のあり方については、職員間で確認しながら取り組んでいく。

(1) 車両事故による廃車と送迎車両の老朽化に伴い、2台のリフト車を購入し、昨年度の1階フロアに引き続き、今年度は2階フロアの空調機器の入れ替えをおこなった。厨房に関しては、水回りの修理をおこなった。  
(2) 班をまたいでのフォローや一緒に取り組みをおこなう等、班をまたいだ支援が少しずつできている。次年度には、職員の配置転換もおこなうことで全体を見られる職員を増やし、より支援の幅を広げていきたい。  
(3) 今年度は、ホーム所属の兼務職員（非常勤）が一人増え、事業所でのイベント等では、ホームの職員がヘルプに来ることもあった。事業所の所属では、ホームの夕方のヘルプに入ることができる職員が一人増え、協力できる職員体制が少しずつではあるができていく。引き続きホーム支援に継続的に関わることができる職員体制を整えていきたい。

### ⑤障害者運動の推進・恒久平和への取り組み

文責：森崎 千恵・寒川 静佳

(1) 障害者運動の推進のために、新型コロナウイルスを取り巻く状況の変化を注視しながら、地域との交流を絶やさず続けていく。その時々のコロナ対策の状況に対応し、今後もソーシャルディスタンスを遵守し、小集団での交流やネットを活用したりリモート交流方法で地域との交流をおこなう。  
(2) 憲法9条関連の署名に協力する等、恒久平和へとつながる取り組みをおこなう。

(1) 例年参加している北町つつじマルシェ、ジオフェスタ等、地域の催しに参加して、授産品販売やきらら作業所のパンフレットの配布等の啓発活動をおこなった。地域の様々な催しが数年ぶりに再開する中、4年ぶりに開催された北町みんなで楽しみなイトでは、エアロビクスを披露する等、事業所全体での取り組みとして参加した。北丘小学校とも対面での交流が本格的に復活し、七夕交流会では利用者が小学校に出向き、職業体験実習では4年生が事業所に来る等があった。また、ヒューマンウェーブ集会に利用者と一緒に参加し、メッセージを掲げてシュプレヒコールをともにおこなった。障害者運動を進める中で、実際に対面し交流して体感する大切さを改めて実感した一年であった。  
(2) 各種署名に協力した。また、平和学習の研修（法人研修）に参加することで、平和について改めて考える時間を持つことができ、職員の意識向上につながった。

### ⑥新型コロナウイルス対策

文責：幸村 直行

(1) 新型コロナウイルス対策に関して、制度の変更があっても感染力が衰えない限りは、今までの感染防止対策を引き続きおこなう。  
(2) 新型コロナウイルス対策に関して、制限されることがあったり、ストレスのかかることも多かったりするため、正しい情報をもとにした細やかな対応に努める。

(1) 新型コロナウイルス感染症が令和5年度5月に感染症法上の分類が2類から5類に変更された。しかし、感染力が衰えない中、利用者の家族からマスクの着用の継続に問い合わせがあったが、今までの感染防止対策を引き続き実施している。各種の感染症に罹患する利用者・職員はいたが、散発的なものに留まり、集団感染には至っていない。  
(2) 新型コロナウイルス対策に関して、行動制限が緩和されて正しい情報をもとにした細やかな対応に努めながら、地域の行事や小学校との交流等も再開している。



2023年度（令和5年度） 社会福祉法人豊中きらら福祉会 第2工房「羅針盤」 事業報告書

実施施設

種別： 障害福祉サービス【生活介護型（定員18名）・就労継続支援B型（定員18名）】

所在地： 〒561-0808 大阪府豊中市原田元町2-25-21

期間： 2023年（令和5年）4月1日～2024年（令和6年）3月31日

開所日数： 243 日

	管理者	管理責任者 サービス	生活支援員	就労支援員	看護職員	栄養士	調理員	事務職員	運転手	機能訓練・マツサージ	嘱託医	顧問弁護士	顧問社労士	業務委託 税理士	換算人数 (常勤)	利用者	種別	身体	知的	精神	計	認定区分	区分6	区分5	区分4	区分3	区分2	区分1	未判定	計
																	重複	身体	精神	知的										
正規	1	1(兼)	6	2											9	利用者	男	33	5	12	50	男	6	13	8	8	1	0	15	51
非正規			10(兼3)		1				4(兼3)	1	1			7.5	2			0	3											
ボランティア など														0	女		7	0	6	13	女	1	3	4	1	3	0	2	14	
(内障害者 雇用)			1										0.4	0			0	1												
計	1	0	7	2	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	13.5		計	40	5	18	63	計	7	16	12	9	4	0	17	65
職員入退職状況					新規採用者					1 名	退職者					1 名	平均年齢		58.7 歳											

		4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計	平均 利用者
生活介護	開所日数	20	20	22	20	22	20	21	20	20	19	19	20	243	
	定員	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	
	区分2	2	4	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	7	
	区分3	0	0	0	0	0	3	5	4	4	4	4	4	28	
	区分4	64	65	70	64	64	61	67	67	64	61	63	62	772	
	区分5	171	186	219	207	222	214	220	220	216	202	202	206	2,485	
	区分6	83	86	90	84	90	89	86	81	79	81	81	82	1,012	
	合計	320	341	380	355	376	367	378	372	363	348	350	354	4,304	
	区分5/6	79%	80%	81%	82%	83%	83%	81%	81%	81%	81%	81%	81%	81%	
利用比率	89%	95%	96%	99%	95%	102%	100%	104%	101%	102%	103%	99%	99%		

		4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計	平均 利用者
就労継続 支援B型	開所日数	20	20	22	20	22	20	21	20	20	19	19	20	243	
	定員	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	
	未判定	186	182	188	180	174	175	192	179	175	154	147	152	2,084	
	区分1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	区分2	38	40	44	38	40	41	46	42	45	39	47	47	507	
	区分3	50	56	69	57	51	53	53	49	41	46	45	49	619	
	区分4	20	20	20	19	28	28	28	29	34	24	29	30	309	
	区分5	11	11	12	0	0	0	0	0	0	0	0	0	34	
	区分6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	合計	305	309	333	294	293	297	319	299	295	263	268	278	3,553	
利用比率	85%	86%	85%	82%	74%	83%	85%	84%	82%	77%	79%	78%	82%		

## 第2工房「羅針盤」

### 基本目標及び計画

### 総括

#### ①実践の充実<生活/労働/健康管理/環境等>

文責：中尾 一星・小笠原 光一

(1) 感染状況に応じて販売活動をおこなうとともに、別の販売方法を模索し、販売機会を増やすことで、利用者にやりがいを持っていただけるような支援をしていく。  
 (2) 利用者の心身の状態を把握し、必要に応じて医療機関やご家族と連携をとり、健康の保持・改善につなげる。  
 (3) 利用者支援の内容が維持、向上されるよう職員間でコミュニケーションをとり、フォローし合える体制を築き、職員同士の連携を強める。  
 (4) 安心して通所できるための整備や環境づくりをおこなう。

(1) 感染症対策をおこないながら販売活動を再開した。再開することで利用者から商品や販売に対する意見も以前より増え、意欲向上につながっている。新たな販売方法は、販路拡大やカタログ販売等を引き続き模索し、売り上げアップに努める。  
 (2) 昨年に続き高齢化や病状の進行に伴ったADLの低下が見られた。関係機関やご家族と日々の変化を情報共有して連携することで、ADLの状態に合わせた支援をおこなった。また、医療機関への促しと受診の同行をおこなうことで、病状の悪化を防いで改善できたケースもあった。治療への専念やサービス内容の変更から長期休みや退所されるケースも増えた。  
 (3) 日々のミーティングから支援内容を振り返り、経験年数に問わず支援方法の相談や提案をおこなうことができた。  
 (4) 感染症に対する制限が緩和されたが、マスクの着用・パーテーション設置・アルコール消毒を継続し、感染症対策をおこなうことで安心して通所できる環境づくりに努めた。

#### ②権利保障<権利擁護/事故報告書/ひやりハット報告書/苦情・相談報告書等>

文責：高瀬 康次郎

(1) 事故を未然に防止するため、ひやりハット報告書の提出への意識を高める。報告書を速やかに提出し、情報の共有を徹底することで再発防止につなげる。  
 (2) 運転歴に関係なく運転の危険性を常に意識し、人命を預かる責任を自覚して運転業務にあたる。  
 (3) 利用者の権利侵害を防ぐため、過去に多くあがっている事例を検討する。苦情・相談について、利用者の心情に寄り添ってその原因や理由について話し合う。  
 (4) 虐待防止委員が中心となり、研修等を実施することで、権利擁護についての理解を深める。

(1) 報告書の提出に1週間以上かかるケースもあった。すみやかな情報共有が再発防止につながることに理解を深めるとともに、作成時間を優先して確保できるように調整する必要がある。  
 (2) 車両事故件数は、昨年度の2件から5件に増加した。同様の事故が続いたことや事故後の報告が遅れたこともあったため、余裕を持った運転スケジュールの調整と事故後の適切な対応は、引き続き課題となっている。  
 (3) 工賃の渡し忘れが繰り返し起こった。利用者の工賃に対する心情を話し合っで再発防止に務めた。工賃を渡す際の不適切な発言が苦情につながったケースもあり、ネットワークボボロからの指摘も共有し、不適切な支援の防止に努めた。  
 (4) 事例をもとにグループワークをおこなうことで、支援に対する疑問があれば指摘し合えるような環境づくりへの意識を高めた。

#### ③専門性の向上と人材育成

文責：今西 あゆみ

(1) 新体制でのチームワークの向上を図る。  
 (2) 新人職員を育成し、定着を目指す。  
 (3) 研修の参加や日々の業務の中で専門性を高める。

(1) フロアの責任者を2名から1名に変更し、全フロアの一日の流れを統括して考えて実行することになった。対応にタイムラグが起きないようにすることや、最善の職員配置を考えることができた。職員1名がホーム勤務を兼務することになった。その職員不在時の対応も他の職員でフォローした。これらのことを完璧におこなうことはできなかったが、その都度話し合いをおこない、大きな事故につながることはなかった。  
 (2) 日々の指導をおこなった（1名在籍/1名離職）。  
 (3) 研修の参加、ミーティングや終礼で話し合いをおこない専門性を高めた。

## 第2工房「羅針盤」

### 基本目標及び計画

### 総括

#### ④事業展開の実施・民主的経営

文責：奥田 真

- (1) 新規利用者の受け入れ体制と、利用者のADL低下や高齢化に伴う作業環境の見直しと整備。
- (2) これまでの障害特性に応じた研修に加えて、緊急時対応（てんかん発作・誤嚥等・AED）に備えた研修を企画。
- (3) 業務の効率化・体調・メンタルの安定を図るセルフマネジメント。
- (4) 職員集団の活性化と役割分担。
- (5) 行政・地域・医療・関係機関との連携や啓発。

(1) 今年度の新規利用者は生介・就Bともに各1名、退所者は3名（生介2名・就B1名）、長期欠席者は4名（生介2名・就B2名）である。新規利用は少なかったが、通所日を増やされた方が多く、トータルとしての利用率の変動は少なかった。(2) 研修企画については、認知症・合理的配慮・メンタルヘルス・行動障害・LGBTQの理解・虐待防止等を定期的におこなった。非常勤向けの研修が5月以降実施できていないため年度内に実施する。2/6に緊急時対応（異物除去・心肺蘇生・AED）に備えた研修を実施予定。8月に突然職員が退職した後、職員の補充ができない状態が続いた。そこに体調不良で休職する職員も重なり、目標としていた(3)について達成することができなかった。そのような中でも(4)については、それぞれが役割を果たし、利用者に負担や迷惑をかけることなく事業を続けることができた（記録面での課題あり）。(5)については、豊中市施策推進協議会と差別解消支援地域協議会で中途障害者の視点から意見を発信し、大阪府自立支援協議会（高次脳機能障害部会）・高次脳機能障害普及啓発用ツール検討会に参加。各機関との連携や情報発信を担った。

#### ⑤障害者運動の推進・恒久平和への取り組み

文責：寺西 友香・原 彩音

- (1) オンラインを含む外部研修を活用し、障害者運動についての知識と理解を深めていく。
- (2) コロナ禍により、販売方法が限られ地域との交流が減少する中、交流を継続して深められるよう、当事業所のみのカタログ作成等を検討しながら、今後もつながりを築けるよう取り組んでいく。

(1) 新人職員対象にOJTで権利擁護について学ぶ機会を設けた。障連協からの署名活動に参加することにより、障害者運動への理解を深めることができた。昨年度に引き続き、各職員がテーマを決めおこなう月イチ学習を終礼時に実施している。研修に参加するだけでなく、所内で興味を深め合い理解につながる学習になっている。

(2) コロナ禍での活動制限が少しずつ緩和され、利用者との外出や販売を再開し、販売先でのつながりから授産製品の新規受注先が増えた。内職も新しい取引先とつながることができ、地域との交流を新たに築けることができていく。カタログ作成については、他の業務等が重なり話し合いをおこなうことができなかった。継続して課題検討事案である。

#### ⑥新型コロナウイルス対策

文責：田中 麻実

- (1) 新型コロナウイルスに関する新しい情報・正しい知識を取り入れ、その時々に応じた対策を実施する。
- (2) 衛生用品の確保と環境の整備を継続して進める。
- (3) 罹患者や罹患の可能性のある方に対するケアを想定し、実践につなげる。
- (4) コロナ禍におけるストレスの軽減や、職員の欠員が重なった時の体制づくりを検討していく。

(1) パーテーションの有無・余暇活動の再開・外出の緩和等、その都度話し合い、その時々に応じた対策を実施することができている。

(2) 衛生用品の確保と環境の整備を進めた。備用品の倉庫を整頓し、どこに何がどれだけあるのか写真を添付した在庫表を作ることで、誰が見ても一目で分かるようにした。

(3) 職員、利用者ともに罹患者はいたが、感染の拡大や重篤には至っていない。

(4) 5類に移行したことで行動制限が緩和され、コロナ禍におけるストレスは昨年と比べると軽減している。ここ数年、職員の欠員が重なることを想定し、常勤・非常勤を問わず担当フロアを固定しないことで、利用者との関係を築くことができ、職員体制にに応じて対応できている。しかし、まだ十分ではないため、引き続き体制づくりの強化を継続していく。

2023年度（令和5年度） 社会福祉法人豊中きらら福祉会 クレヨン 事業報告書

実施施設

種別： 障害福祉サービス【生活介護型（定員20名）】

所在地： 〒561-0834 大阪府豊中市庄内栄町4-12-17

期間： 2023年（令和5年）4月1日～2024年（令和6年）3月31日

開所日数： 242 日

従業者	管理責任者	サ-ビス	生活支援員	就労支援員	看護職員	栄養士	調理員	事務職員	運転手	マツサ-ジ 機能訓練	嘱託医	顧問弁護士	顧問社労士	業務委託 税理士	合計（常勤 換算人数）	利用者	種別	身体	知的	精神	計	認定区分	区分6	区分5	区分4	区分3	区分2	区分1	未判定	計																	
																	重複	身体	精神	知的																											
																	正規	1	1(兼)	8												9	男	1	16	1	18	男	6	8	4	0	0	0	0	0	18
																	非正規					1					1				0.2	5		1	0												
																	ボランティア など															0	女	1	5	2	8	女	0	4	1	3	0	0	0	8	
(内障害者 雇用)														0	1	0	0																														
計	1	0	8	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	9.2	計	2	21	3	26	計	6	12	5	3	0	0	0	26																		
職員入退職状況					新規採用者					2名	退職者					2名	平均年齢		37.0	歳																											

		4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計	平均 利用者
生活介護	開所日数	20	20	22	20	21	20	21	20	20	19	19	20	242	
	定員	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	
	区分2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	区分3	67	67	69	63	66	60	61	42	43	32	40	42	652	
	区分4	74	71	66	64	55	65	53	80	81	80	79	81	849	
	区分5	174	183	196	185	178	187	197	182	172	152	172	179	2,157	
	区分6	92	92	103	92	97	92	93	93	89	86	89	95	1,113	
	合計	407	413	434	404	396	404	404	397	385	350	380	397	4,771	
区分5/6	65%	67%	69%	69%	69%	69%	72%	69%	68%	68%	69%	69%	69%		
利用率	102%	104%	99%	101%	95%	101%	97%	100%	97%	93%	100%	100%	99%		

# クレヨン

## 基本目標及び計画

## 総括

### ①実践の充実<生活/労働/健康管理/環境等>

文責：羽田 博司・仲宗根 工

(1)ふれあい会議等、利用者が発信できる場で自分の思いを伝えたり、相手の考えを知ったりすることで、集団を意識して関係を作っていけるようにする。  
 (2)本人や家族が安心した生活を送ることができるよう、必要な情報提供や他機関との連携を深めていく。  
 (3)それぞれの利用者にあった作業方法を考えていき、作業への自信や意識を深めていけるようにする。また、作業を通して収支にも関心を持てるような工夫をする。  
 (4)地域との関わりを深めていき、授産活動を通じて社会参加する機会も大事にしていく。

(1)発言者が偏らないように司会の利用者が指名することによって、拳手して発言が難しい利用者に対する配慮はできた。ただ、自分から発言できる人とそうでない人がいるので、全員が何らかの形で発信しやすい場にすることを目指していく。  
 (2)家族への情報提供や他機関との連携は、その都度できるようになってきて、本人や家族の思いを汲み取ることにつながってきた。本人や家族の意向をベースにして、安心した生活を送ることができるようになる。  
 (3)利用者ごとにできることは違う中、それぞれに合わせた治具等を使用して作業への参加を促してきた。課題としては、その時の状況によって参加が難しい利用者に対するアプローチの方法や、作業の増加が工賃アップにつながるということの伝え方である。  
 (4)イベントの開催が増える中、斡旋販売や赤い羽根共同募金等を通して、販売活動や社会参加することができたが、今後、これをどのように生かしていくかを考えていく必要がある。

### ②権利保障<権利擁護/事故報告書/ひやりハット報告書/苦情・相談報告書等>

文責：宮前 貴行

(1)日々の支援や対応等を振り返り、利用者の立場に立った支援をしていけるようにする。  
 (2)権利擁護に対する意識を高めていくため、より良い支援に向けて、定例会議だけでなく毎日の終礼でも前向きな意識を持って議論をしていく。  
 (3)繰り返し起きている事案を減らしていけるように、定期的に教訓化した内容の検討や進捗状況等の振り返りをする機会を作っていく。

(1)研修報告や職員会議の場で議題を持ち寄り、より良い支援に向けての話し合いをすることで、日々の支援を振り返る機会になった。振り返ったことを実践に生かせるように、場面を絞って支援内容を見ていくことや、話し合いで拳がった内容の経過を見ていくことも必要である。  
 (2)終礼の場では、ひやりハットだけでなく“にやりホット”についての報告もあり、前向きな意識で良い部分に向けた話し合いをしたことで、これまで気づけなかった関わりや変化等を見つけることができた。ただ、議題として挙げない目が向きにくいことや、話題に拳がってこないところがあるので、日常的に意識して見ていけるような取り組みが必要である。  
 (3)繰り返し起きている事案については、教訓化の検証や定期的な振り返りをおこなうことで、再発防止につながった事例もあったが、確認をしていても再度起きた事例もあった。それが何のための確認なのか、なぜそうしているのかをそれぞれが考えていけるような工夫をしていく。

### ③専門性の向上と人材育成

文責：日野 聡也

(1)より良い集団づくりのためにも、思ったことや感じたこと等を言語化していき、建設的な話し合いを積み重ねていく。  
 (2)情勢及び研修を報告する時間を設け、お互いに学びを深められるようにする。また、報告の仕方や資料を工夫するだけでなく、それを通じた議論もしていき、報告することが主目的とならないようにする。  
 (3)研修で学んだことや知ったことを理解し、実践につなげていけるように、意見を聞きながら必要なフォローを考えていく。

(1)会議の限られた時間だけでなく、日々の終礼やそれ以外の時間でも意識して言語化するようにしてきたが、年齢層や経験年数に幅がある中、言いづらい場面や受け止める側の配慮の足りなさもあった。正職だけの職員集団という利点を生かしながら、今後も建設的な話し合いを大事にしていく。  
 (2)職員間で学ぶ時間を確保してきたが、それを日々の実践で発揮できたかという点では十分ではなかった。ネットワークポポロの施設訪問でも指摘があったように、来年度からは、さらに報告の仕方の工夫が必要である。  
 (3)研修で学んで終わるのではなく、それを理解につなげていくためにも報告の場は大事にし、できるだけそれを通じた議論につなげてきた。一方で、実践につなげていくためのフォローができていないことが多かったため、どのようにすれば良いかを早急に考える。

# クレヨン

## 基本目標及び計画

## 総括

### ④事業展開の実施・民主的経営

文責：日野 聡也

(1) 支援学校等からの見学や実習の受け入れは継続していき、手狭になってきている環境の工夫も考えていく。  
(2) 地域社会との交流を大事にしていき、新型コロナの状況を考慮しながら積極的にイベント等に参加していく。

(1) 豊中支援学校1年生の親が見学に来られ、卒業後の通所を希望されていることが分かったので、来年度の実習も受け入れて利用に向けた調整をしていく。また、現在通所している利用者2名が通所日数を増やすことになったので、引き続き手狭になっている環境をどう活用していくかが課題となっている。  
(2) 地域のイベントに積極的に参加してきたが、初めてのイベントということもあって職員のみでの参加となった。今後は、イベント内容によって、以前のように利用者も参加できるようにする。イベント以外では、チラシの配布や機関紙[おいでおいで]を見て、地域の幼稚園や保育園等にもクレヨンを知ってもらうことができ、古紙やアルミ缶の回収量も増えてきている。

### ⑤障害者運動の推進・恒久平和への取り組み

文責：宮崎 憲一・萩原 歩美

(1) 利用者や家族と一緒に選挙や国会請願署名等について、意義や重要性を考えて学ぶ機会を作る。また、アンケートや分かりやすい資料の作成等、誰もが理解しやすいように配慮していく。  
(2) 恒久平和に関心を持つため、日常的に社会情勢について関心を持っており、利用者向けの学習会等を実施していく。

(1) 選挙前には、利用者の理解を深めるための勉強会をおこない、意義や重要性について学んだ。模擬投票や期日前投票の支援をおこなうことで、選挙に対するイメージを分かりやすくでき、継続して取り組むことで意識も高まってきている。一方で、理解度の違いがあることは分かっていたが、それを埋めるための配慮が足りなかったのが課題であり、回数を重ねてより理解しやすいような工夫をしていく必要がある。  
(2) 法人の全体研修の平和学習を通して、平和に暮らすことの大事さを再確認した。また、職員会議の情勢報告で各職員が順番に報告し、日々の社会情勢に対して敏感になってきているので、今後も継続していくが、これも職員だけで終わらせるのではなく、利用者や身近な人等にも話ができるようにする。

# 相談支援センターきらら・千里障害者相談支援センター

## 基本目標及び計画

## 総括

### ①実践の充実<サービス等の利用・健康/医療・不安解消/情緒安定・教育・家族/人間関係・就労>

文責：坂田 沙知子

(1)当事者を中心とした支援をおこなえるよう、常に本人の立場に立って考えられるチームづくりを進めていく。  
 (2)関係機関からの相談にも対応し、当事者・家族の希望する生活の実現につなげていく。  
 (3)医療等の専門機関と連携し、適切な助言やサポートを受け、当事者の健康維持と障害や病状の理解につなげていく。

(1)本人の意向よりも行政の意向が優先され、スピーディーに福祉サービスにつなげることが目的になるケースがあった。サービス利用を試してみたが、本人の求めているものとは相違があったため、引き続き本人の意向を確認している。他には、安否確認も含め定期的に連絡を取って関係性を継続していたことで、他の専門機関につなぎやすくなったケースや、なかなかサービスにつながらない方とも、今まで経験できていなかった「自分で選択して進めていくこと」に寄り添い、関係性を築いている。  
 (2)生活の場や日中活動の場から、本人の特性の理解や支援の方向性での相談があった。支援をチームで考えられるように相談員が調整を図った。他には、本人と診察の内容を振り返ることで理解を深め、支援者間で共有して障害特性の理解につなげた。  
 (3)本人が安心して検査や治療が受けられるように通院同行してきた。入院時コミュニケーション支援を利用し、支援者や家族の協力も得ながら入院して手術を受けることができた。

### ②権利保障<権利擁護/事故報告書/ひやりハット報告書/苦情・相談報告書等>

文責：清 眞司郎

(1)ひやりハット、事故・苦情・相談を報告・共有し、再発防止のため、ひやりハット・苦情内容を分析していく。日々、心にゆとりを持ち、平常心で業務に取り組みできるようにしていく。  
 (2)常に当事者の立場に立ち、当事者自らが意思決定できるようにサポートしていく。通学支援は、子どもたちが思う学校生活を送れるように、希望の声を聞き取れるよう努めていく。

(1)朝礼や週1回の職員会議でひやりハット、事故、苦情・相談を共有してきた。報告書の作成が後回しになってしまうことで、他の相談員で同じような事案が起きてしまう可能性がある。引き続き、再発防止のためひやりハットの内容を分析し、繰り返し同じような事案が起きないように対策を進める。  
 (2)当事者の生活イメージ・世代・価値観・背景等からどんな悩みがあるのか、改めて当事者の立場に振り返って考えられるように努めていかなければならない。通学支援は、モニタリングを通して子どもたちの気持ちを汲み取れるようにおこなってきた。直接聞くことが難しい場合には、学校の様子やヘルパーからの聞き取り等、総合的に判断できるように心がけてきた。引き続き、子どもたちがどのような学校生活を送りたいのか汲み取れるようにしていきたい。

### ③専門性の向上と人材育成

文責：高橋 敦子

(1)行政、各種団体等による研修には積極的に参加し、事業所間で研修内容の共有を図っていく。また、事前に深めたいテーマを話し合い、事業所内の研修を積極的に取り組んでいき、職員全体で支援のスキル向上に努めていく。  
 (2)ケースの状況・課題の共有を図り、担当者が一人で抱え込むことがないように心がけるとともに、広い視野でケースを捉え、より良い支援を進めていけるよう努めていく。

(1)月1回、基幹相談支援センター（以下、基幹）の相談員を対象に弁護士や学識経験者とケースの意見交換会をおこなっている。それぞれの基幹からは、様々な課題を抱えているケースが挙がり、新たな支援の気づきとなっている。当センターからは2ケース検討してもらった。事前に支援状況や課題の洗い出しをおこない、他の相談員や専門的な視点から助言や意見を受けることができた。支援で大事にしてきたことに共感を得られたり、今後に向けて支援の後押しとなったりする良い機会となった。事業所内では、個別で受講した研修の共有や、主任相談支援専門員養成研修に2名が受講した。ただ、職員間で深めたいテーマを決めて研修を企画するまでには至らなかった。  
 (2)新規ケースは、基本的に2名体制で対応をおこなった。問い合わせは多いが、複数で関わることでアセスメントや支援の方向性等も違った角度からケースを捉えて意見が出し合えた。

# 相談支援センターきらら・千里障害者相談支援センター

基本目標及び計画	総括
<p><b>④事業展開の実施・民主的経営</b></p> <p>(1) ケースを通し、子ども・高齢・生活困窮・医療等、他分野の関係機関との連携を図り、相談支援の役割を発信していくとともに、地域とのつながりを深めていく。                  (2) 豊中市域での相談支援体制の発展・充実に向けての連携強化やケース検討等を通して支援スキルの向上に努めていく。                  (3) 各事業所や家族と連携し、法人利用者の地域生活をサポートしていけるよう努めていく。</p>	<p style="text-align: right;">文責：高橋 敦子</p> <p>(1) この間、複合した課題を抱えるケースが増加している。特に子どもに関わるケースが多かった。障害のある親の子育てや障害のある子どもに関して、子どもだけではなく家族丸ごとを対象とし、豊中市の子どもに関する相談窓口や池田子ども家庭センターと情報共有を図りながら必要な支援を進めてきた。一人で通学が困難な障害のある児童・生徒の相談では、ガイドヘルパー派遣を経て友だちと通学できるようになったケースもあれば、通学したくない児童・生徒と通学してほしいと願う親・学校との思いのずれが生じたケースもある。相談支援の周知不足や個人情報の取り扱いの壁もあり、教育と福祉の連携はこれからがスタートである。                  (2) 初任者・現任者研修のインターバル研修依頼のほか、地域の相談支援専門員からの相談も対応してきた。日々の相談業務を抱え込まず、困った時に相談し合える関係の構築を目指したい。                  (3) 法人利用者には、計画相談支援利用の有無にかかわらず、日々の不安の傾聴や必要に応じて福祉サービス・制度の情報提供、利用調整等を進めてきた。現場との連携を図りながら当事者・家族の意向を聞き取り、総合的なサポートや支援スキルの向上を目指していきたい。</p>
<p><b>⑤障害者運動の推進・恒久平和への取り組み</b></p> <p>日々の相談支援業務で把握した当事者・家族のニーズを関係機関で情報共有し、必要に応じて制度や社会資源の改善につなげる。</p>	<p style="text-align: right;">文責：天野 竜二</p> <p>相談支援業務の中で「自転車の速度を落とすためのポールが数多く立っており通行しにくい」との声があった。当事者の声として、団体から豊中市に要望を挙げた。その後、基盤保全課が対応してポールの数が減っていた。通行できる幅が広がり、車イス利用の方も通りやすく、結果的に誰もが使いやすい道路に改善された。今後も当事者・家族の困り事に傾聴し、制度改善に向けた声を当事者・家族と一緒にあげていきたい。                  支援学校で静かに過ごせる場所を必要としている児童・生徒がいるが、学校の環境が整わず居場所が提供できない事例があった。教育と福祉が協力してより良い支援をするため、教育現場が何に困っているかを知ってほしい。                  盲導犬ふれあい教室の情報が必要としている視覚障害者に届いておらず、情報が行き渡っていない状況が分かった。</p>
<p><b>⑥その他</b></p> <p>(1) コロナに限らず、利用者・相談員の感染を防ぐため衛生面に気をつける。                  (2) 怪我や体調の急変等の緊急時について、これまでのケースを振り返り、応急処置も含めた対応方法を検討する。                  (3) 災害時の連絡体制や支援方法について、相談員として何ができるか検討を進める。</p>	<p style="text-align: right;">文責：天野 竜二</p> <p>(1) 相談場面でマスクを着用し、訪問時には消毒をした。利用者・相談員で感染の報告はないが、引き続き場面に応じた感染対策を実施していく。                  (2) 緊急時のフローチャートを作成途中の段階であり、所内での検討までには至っていない。                  (3) 災害時であっても、市民からの相談が受けれるように通常開設する義務がある。昨年8月の台風時に問い合わせはなかったが、当事者の困り事にいち早く対応するため、情報収集等事前の準備を怠らないようにしたい。</p>



【利用者の状況】（2024年3月末現在）

【計画相談】（障害児相談支援事業、障害者相談支援事業） 18歳以上103名 18歳未満3名

年齢（人）							
	20歳未満	20歳代	30歳代	40歳代	50歳代	60歳以上	計
男	3	9	10	9	27	10	68
女	0	6	5	7	14	6	38
計	3	15	15	16	41	16	106

障害支援区分（人）							
区分6	区分5	区分4	区分3	区分2	区分1	区分なし	合計
39	23	13	13	7	1	10	106

身体障害者手帳所持者（人）						
	肢体不自由	音声・言語・そしゃく機能障害	視覚障害	内部機能障害	聴力障害	合計
1級	16	0	2	2	0	20
2級	9	1	1	0	0	11
3級	3	4	0	0	0	7
4級	2	2	0	1	0	5
5級	4	0	0	0	0	4
6級	1	0	0	0	0	1
計	35	7	3	3	0	48

療育手帳所持者（人）			精神保健福祉手帳所持者（人）			難病指定（人）				
	男性	女性	合計		男性	女性	合計	男性	女性	合計
A	32	15	47	1級	1	2	3	5	4	9
B1	4	3	7	2級	7	9	16			
B2	6	1	7	3級	4	1	5			
合計	42	19	61	合計	12	12	24			

※指定相談支援事業所に移行0名、ケアプランに移行0名、計画終了3名、他市町村19名、セルフプランに移行1名

【基本相談】 162名

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計
基本相談(延件数)	177	177	195	161	155	165	182	169	145	156	124	135	1,941
内、新規相談件数	6	6	10	5	5	5	3	4	3	2	7	2	58

【職員の状況】（2024年3月末現在）

常勤職員 4名

# グループホーム

## 基本目標及び計画

## 総括

### ①実践の充実<生活/労働/健康管理/環境等>

文責：磯島 貞幸

(1) 安心した日常生活を送ることができるよう、必要に応じて改修や備品購入等をおこなう。  
(2) 障害の進行や高齢化に伴う機能低下を考慮し、バイタルチェックや服薬管理、通院同行等、日中事業所や医療機関等と連携して体調管理を図っていく。  
(3) 摂取量の調整や刻み食等、医療と連携を図りながら個々に合わせた食事を提供する。誤嚥時等の緊急対応ができるようにしていく。

(1) 経年劣化に伴って建具の修繕や故障した電化製品の修理、買い替えをした（やすらぎの家：排水溝詰まり/らしんばんの家：漏水工事）。  
(2) バイタルチェック等で利用者の状況を把握し、状況に応じてホーム待機や通院対応を日中事業所と連携しながらおこなった。定期通院も必要に応じて同行し、服薬や支援内容に変更があれば、連絡ノートで情報共有を図った。  
(3) 健診や血液検査の結果、日常の様子を考慮して、摂取量の調整や食事形態、食器の変更を継続しておこなった。昨年度の事例を踏まえ、誤嚥時の対応を職員会議や連絡ノートを通して周知した。

### ②権利保障<権利擁護/事故報告書/ひやりハット報告書/苦情・相談報告書等>

文責：黒川 昇宏

(1) 予防につながる気づきの報告を職員会議等で増やしていき、対応や解決策を情報共有する。  
(2) 事故やひやりハット等の事例を通して、教訓や対策について情報共有をおこない、統一した支援につなげていく。  
(3) 虐待防止についての研修等の機会を設ける。

(1) 職員会議だけでなく、連絡ノートでの周知や個別に伝え合うことで、日々の気づきの情報共有と対応策を図り、事故等の防止に努めた。  
(2) 業務日誌の特記事項に事故やひやりハットに該当することを記入してもらうとともに、適宜連絡を取り合って報告書の作成をおこなった。再発防止のために支援方法や対策を連絡ノート等で共有した。  
(3) 虐待防止チェックリストを定期的実施し、集計と委員会の所見を配布して意見交換をおこなった。アンガーマネジメント研修をおこない、事例に対する個々の考え方を出示してもらい、自身の感情コントロールを振り返る機会を作った。

### ③専門性の向上と人材育成

文責：荒内 玲

(1) 職員一人ひとりに合わせた伝え方を工夫し、コミュニケーションを図る。  
(2) 各種書類の管理を役割分担し、定例会議等で進捗を確認する。フォローが必要な場合は、常勤職員間で連携し、計画的に業務をおこなえるように工夫する。  
(3) 各種研修に参加してスキルアップしていく。

(1) 各ホームの状況をその都度情報共有し、必要な伝達を滞りなくおこなうことができた。そのタイミングや方法は常勤職員で検討し、利用者の思いや立場をもとに支援の必要性等を大切に伝え方に努めた。  
(2) 定例会議の際に各種書類の管理状況を確認したが、日中事業所や各ホームの勤務、庶務等の影響で計画通りにおこなうことはできなかった。各業務の状況や必要性を見極めた上で、計画的な業務をおこなう必要がある。  
(3) 防火管理者研修や高齢期実践研修等、それぞれの経験年数に応じて必要な研修に参加した。

# グループホーム

## 基本目標及び計画

## 総括

### ④事業展開の実施・民主的経営

文責：中村 元英

(1) 介護者の急な入院等で、緊急的に短期入所の利用が必要な場合は、日中事業所と連携し、利用者の受け入れをしていく。  
(2) 日中事業所と兼務職員を配置して、緊急時にも安定した事業運営ができる体制を整える。また、月の公休を保障していく。  
(3) 利用者・家族等の高齢化で、家庭での生活が難しいケースが増えてきている。新しいホームの必要性について、日中事業所と連携しながら模索していく。

(1) 緊急的な短期入所の利用の相談は1件あったが、家庭環境が整ったので実際の利用はなかった。  
(2) 日中事業所の協力もあり、兼務職員を配置し、緊急時に応援に来てもらうことができた。引き続き、各事業所に複数の兼務職員が配置できるように、日中事業所と連携していく。毎月、常勤職員のシフトを作成したが、急な欠勤等で公休に出勤してもらうことがたびたびあった。  
(3) 家庭での生活が難しいケースは増えてきているが、具体的に新しいホームの検討までは至らなかった。  
※以前に家庭の事情等で退職した職員2名が復職し、退職した職員はいなかった（1月末現在）。引き続き働きやすい環境作りに努めていく。

### ⑤障害者運動の推進・恒久平和への取り組み

文責：荒内 玲

利用者の生活実態を把握する中で、必要な福祉サービスが利用できないことがあるので、地域や障害者団体等と連動して必要性を行政に訴えていく。

必要な署名、ヒューマンウェーブや市との懇談等を通して、利用者の声を行政に届け続けた。実現に時間を要しても、日常生活に必要な支援が適切なタイミングで受けられるよう、連携団体等とともに訴え続けなければならない。  
ウクライナや中東等の国際的な情勢を平和学習を通して再確認した。戦争の悲惨な状況を知り、一人ひとりの命が大切にされる社会の実現のために、絶えず平和を訴えていかなければならない。

### ⑥感染症対応／緊急時対応

文責：黒川 昇宏

(1) 共用部でのマスク着用、食事の場所や座席・時間の変更、消毒等、引き続き社会情勢に合わせた感染症対策に努める。  
(2) 利用者の体調不良や感染症発症時等の緊急時に対応できるよう、日中事業所や相談支援事業所等と連携しながら支援をおこなっていく。

(1) コロナは5類となったが、共同生活を考慮して引き続き共用部でのマスク着用、黙食、パーティション、消毒等の感染症対策に努めた。2月にきららの家で数名コロナの感染があり、居室での療養対応を図った。  
(2) 定期的に日中事業所に応援を依頼し、有事の際に対応ができるよう体制を整えた。てんかんで発作止め座薬を投与したり、救急搬送したりするケースがあったが、すみやかに対応したことで重症化には至らなかった。また、利用者の発熱時等の対応として、往診医と連携してコロナやインフルの検査や薬の処方により、感染リスクや本人の負担軽減を図った。

【利用者の状況】（2024年3月末現在）

年齢（人）							
	20歳未満	20歳代	30歳代	40歳代	50歳代	60歳以上	合計
男	0	0	3	4	8	5	20
女	0	2	1	0	2	1	6
計	0	2	4	4	10	6	26

障害支援区分（人）							
区分6	区分5	区分4	区分3	区分2	区分1	非該当 未判定	合計
15	8	3	0	0	0	0	26

身体障害者手帳所持者（人）						
	肢体 不自由	音声・言語・そ しゃく機能障害	視覚 障害	内部機能 障害	聴力 障害	合計
1級	4	0	0	0	0	4
2級	1	1	0	0	0	2
3級	2	1	0	0	0	3
4級	1	3	0	0	0	4
5級	1	0	0	0	0	1
6級	0	0	0	0	0	0
計	9	5	0	0	0	14

療育手帳所持者（人）				精神保健福祉手帳所持者（人）				難病指定（人）		
	男性	女性	合計		男性	女性	合計	男性	女性	合計
A	10	4	14	1級	2	1	3	0	0	0
B1	1	0	1	2級	3	1	4			
B2	0	0	0	3級	1	0	1			
合計	11	4	15	合計	6	2	8			

【職員の状況】（2024年3月末現在）

常勤職員 4名  
非常勤職員 28名

# ソレイユ

## 基本目標及び計画

## 総括

### ①実践の充実<生活/労働/健康管理/環境等>

文責：山河 正裕

(1)利用者自身が在宅でその人らしい生活を送ることができるよう、個々の抱えるニーズや課題と向き合い支援を提供する。  
 (2)引き続きヘルパー増員に取り組み、急な勤務変更時の代替やヘルパーの固定化の防止、多様なサービスの提供を目指す。  
 (3)地域生活の充実のため、フォーマルのみならずインフォーマルサービス等も提案・活用する。そのためにもさらなる関係機関との連携を進め、必要な支援につなげる。

(1)(3)新型コロナウイルス感染症が5類感染症に分類されて以降、これまで主に縮小や中止していた移動支援において、現在のニーズに応じた支援の再開を徐々に開始した。しかし、今年度も利用者やヘルパーの家族等が感染する事例があり、行政からの外出自粛は求められなくなったものの、基本的には従来の感染症対策を維持しつつ、他事業者や関係機関と連携しながら支援を継続した。  
 (2)ハローワークをはじめ求人情報を随時発信していたが、今年度も引き続きの課題であった新たなヘルパーの補充はできず、臨機応変な支援やヘルパーの固定化の防止対策に十分対応できなかった。

### ②権利保障<権利擁護/事故報告書/ひやりハット報告書/苦情・相談報告書等>

文責：山河 正裕

(1)利用者に関する情報やサービス提供上の留意事項等を十分に考慮し、ニーズに基づいた支援計画を策定する。  
 (2)所内での意思疎通の徹底を図り、支援の課題に対する認識の不一致を生じないように、改めて情報共有体制を確保する。  
 (3)事例検討等を通して、事故防止等に取り組むと同時に、事故、苦情が発生した際は、すみやかに報告書を作成・共有する。また、従事者の意見を反映した再発防止策を策定し、安心・安全なサービス提供を進める。

(1)現状の従業者体制を調整しながら、可能な範囲で利用者や家族の要望等を支援計画に反映させている。また、生活状況に変化があった場合、随時アセスメントを実施し、柔軟な支援計画の策定に努めている。  
 (2)(3)支援中に発生したひやりハット事例や苦情等、日々の課題について広く情報を共有すると同時に、解決策の検討については、現場で実際に支援しているヘルパーの意見等を十分に反映しながら再発防止に努めている。その結果、支援の認識に対する相違が解消されつつある。

### ③専門性の向上と人材育成

文責：山河 正裕

(1)感染対策を徹底しながら、対面方式での研修実施を前提の上、支援の課題と目標を共有し、専門性を生かし育む職場づくりを目指していく。  
 (2)ヘルパー一人一人の有する能力を最大限発揮できる環境を整備するため、引き続きスキルアップを推奨し、そのための支援を維持するとともに、所有資格を十分に生かしたサービス提供体制を構築する。

(1)感染症対策を徹底しながら、府の集団指導の説明及び虐待防止をテーマに約3年ぶりの対面型職員研修を実施した。日程調整の関係上、残念ながら全員参加には至らなかったが、研修に加えて現場支援の意見交流が対面で実施でき、意思疎通や共通認識の促進に大変有効であった。  
 (2)スキルアップを目的とした外部研修・養成校を活用した資格取得について、研修日程の確保等、ヘルパー一人一人の諸事情等から受講希望者がなく実現できていない。

# ソレイユ

## 基本目標及び計画

## 総括

### ④事業展開の実施・民主的経営

文責：山河 正裕

(1) 福祉事業所による虐待事例やコンプライアンスにかかる事案等、どの事業所にも起こり得る認識のもと、権利擁護の視点を大切にした実践に努め、信頼される事業運営に心がける。  
(2) 利用者のニーズに応じた多様なサービス提供ならびに、事業の継続した安定運営のための先を見据えた職員配置を早急に目指す。

虐待に関する伝聞研修を通じて権利擁護の意識向上に取り組み、3年ぶりに対面で意見交流も実施できた。なお、包括的な生活支援を実施することにより、利用者の困り事や状況の変化について、全従業員の協力のもと、早急に対応できる身近な事業所づくりに努めている。しかし、永年勤務していたヘルパー1名が高齢化を理由に退職したため、安定事業を担保する人員確保ができず、新規利用希望者に対しての手厚い受け入れ体制に課題が残る。

### ⑤障害者運動の推進・恒久平和への取り組み

文責：山河 正裕

(1) 常に緊迫する世界情勢を意識し、従業者一人ひとりが反戦の意思表示として、平和活動等の取り組みに参加します。  
(2) 居宅介護及び移動支援の支給量上限撤廃や通院介助での院内同行の禁止等、安心した地域生活を支えるため、真に必要なサービス提供を行政機関に働きかける。

(1) 国際情勢が不安定になる中、平和集会・平和活動に対する意識が高まり、従来に比べて署名等の取り組み意識が高くなり、自身のみならず家族や友人等周囲の方への広がりも見られたことは大きな成果である。  
(2) 課題となっている支援支給量や制度対象外サービスの見直し等、具体的な制度改善には至っていないが、既存の制度に合わせることを前提として、一律に利用者のニーズを制限することなく、あくまでも個々の状況やニーズに合わせた支援計画を策定することにより、引き続き行政との調整を進めている。

### ⑥新型コロナウイルスに関すること

文責：山河 正裕

全国的にも慢性的な感染が続き、先の見通せない状況が続く中であっても、新型コロナウイルスに対するこの3年間の知見・経験に基づいた感染症対策の徹底を継続し、利用者のみならずヘルパーの健康を保持する。なお、感染による支援の中止及び延期については、関係機関とも連携しながら可能な限り事業所全体で手当する。

新型コロナウイルスが季節性インフルエンザと同等の扱いになったことにより、社会全体の感染症対策が緩和されたが、引き続きコロナを含めた感染症全般のリスクを考慮し、利用者及び従事者の健康を守るため、今年度も従来の感染症対策を継続している。特にインフルエンザ等の同時感染にも警戒し、利用者・家族及びヘルパーへの注意喚起を続け、状況に応じた必要な措置を随時おこなっている。

## 災害対策委員会

### 【はじめに】

新型コロナウイルスが5類に移行後も引き続き、感染予防対策のマスク着用やアルコール消毒を続けて感染対策に取り組んできた。今年度も法人内において罹患者が確認されたが、重篤化するケースはなかった。今後も感染予防や感染後の対応、感染者やその家族への適切なケア、精神的な負担の軽減策等を講じていくことが必要である。

昨今、様々な災害の発生が見られる中、災害発生時に適切な対応をおこない、その後も利用者に必要なサービスを継続的に提供できる体制を構築するため、職員全体でBCP（事業継続計画）を周知して、防災意識を高めていくことが重要である。

### 【今年度取り組んできたこと】

新型コロナウイルス対策の取り組みを各事業所より報告し、罹患者が確認された経緯や対応の共有をおこなった。非常食においては、定期的にストックの入れ替えをする必要があるため、各事業所の在庫を確認し、定期的にストックの入れ替えと補充のタイミングについて確認した。また、非常食の試食を各事業所でおこない、利用者・職員が実際に食べて知る機会を設けた。避難訓練は、実施時期を各事業所で統一し、訓練を通して見つかった気づきや課題等を共有した。

BCPに関しては、見直しや追記が必要のため、外部の研修に参加して情報収集をおこなった。今年度の取り組みは以下の通りである。

- |                  |                       |
|------------------|-----------------------|
| • 新型コロナウイルス感染の報告 | • 新型コロナウイルス感染症の対応記録作成 |
| • 災害時緊急安否確認表の更新  | • マニュアルの避難経路の追記       |
| • 防災備品の検討        | • 非常食の補充と試食           |
| • 避難訓練実施状況の情報共有  | • 風水害の臨時閉所時の対応について検討  |
| • BCPの作成（継続中）    | • 防災やBCPに関する研修&学習会の参加 |

### 【まとめ】

5類に移行後は、少しずつイベント等に参加する機会が増えている。引き続き感染予防対策のマスク着用やアルコール消毒、換気をこまめにおこない、利用者の体調の観察や聞き取りをおこなっていく。また、PCR検査が自己判断で受診することになったため、対応の問い合わせがあった場合はサポートしていく必要がある。

昨今、台風や地震等による自然災害が発生しており、2024年1月1日に発生した「能登半島地震」によって多くの方が被災され、改めて日頃から備えておくことが重要であると再認識することになった。また、今後、いつ大規模な地震や突発的な災害に見舞われるか分からないため、法人内だけでなく地域との連携を大切にし、有事の際でも助け合える関係づくりを日頃からおこなっていく必要がある。

引き続き、利用者の安全や安心に配慮し、緊急時の職員体制や役割について確認する機会を設け、併せて防災備品の充実を図っていくことが重要である。

## 研修委員会

今年度は、全9回の新人研修を対面でおこなったことで意思疎通がしやすく、伝えたいことの本質がより分かり、理解して深めることのできる研修となった。すぐに質問がしやすい環境と参加者の表情を見ながらおこなえる研修となり、講師（管理者）・参加者ともに有意義な学びの時間となった。また、全体研修については、ウクライナでの戦争が終わらず混沌としている中、今こそ平和学習をする必要があると感じて実施するに至った。映像を交えての研修は非常に分かりやすく、年齢問わず考えさせられるものであった。

人事交流については実施に至らなかったが、それぞれの事業所の状況を知ることができ、交流した事業所同士が良いところや課題を知り、お互いに学び合える貴重な機会であるので、人事交流を知らない職員も含めて、実施する意義等を改めて周知していき、来年度は実施につなげていきたい。

	開催日時	内容	参加人数
新人研修	5/11	法人理念研修	12名
	5/18	中長期計画	11名
	5/25	発達保障論	12名
	6/1	虐待防止研修	12名
	6/8	職業倫理	12名
	6/15	障害者の歴史	13名
	6/22	社会保障論	11名
	6/29	障害福祉サービスについて	10名
	7/6	グループホームについて	10名

法人内	<ul style="list-style-type: none"> <li>平和学習（対面）</li> <li>今こそ9条 即時停戦のために ウクライナとアフガン取材して ：西谷文和 氏</li> </ul>
-----	---

事業所内	<ul style="list-style-type: none"> <li>新人職員向け研修</li> <li>非常勤向け研修</li> <li>正職員を対象としたグループワーク</li> <li>OJT</li> <li>ヘルパー研修</li> <li>虐待防止研修/身体拘束等の適正化に向けた研修</li> </ul>
------	--

その他	<ul style="list-style-type: none"> <li>きょうされん 「全国大会」「基礎講座」「未来カフェ～災害への備え」 「経営管理者総合研修会」</li> <li>大阪障害者センター 「福祉施設新人職員研修」「グループリーダー研修」 「医学的基礎講座」「障害者支援基礎講座」 「ICF基礎講座」「高齢期実践研修」「管理者セミナー」 「職場内のコミュニケーションを考える講習会」 など</li> <li>社会福祉経営全国会議/障全協（各種オンライン研修）</li> <li>JD/JDFのオンライン研修（障害者権利条約など）</li> <li>自閉スペクトラム症（オンライン講座）</li> <li>感染症対策研修 ・BCP学習会 ・実践に関する研修</li> <li>平和学習 ・救命講習 ・社会情勢（報酬改定を含む）</li> <li>人権研修（ハラスメント/ヤングケアラーなど）</li> <li>権利擁護研修（虐待防止/意思決定支援など）</li> <li>メンタルヘルス関連</li> <li>優生保護法や生活保護に関する研修</li> <li>サービス管理責任者基礎研修</li> <li>養成研修（高次脳機能障害支援者/主任相談支援専門員）</li> </ul>	その他多数
-----	--	-------



## 虐待防止委員会／身体拘束等の適正化検討委員会

新型コロナが第5類感染症と位置づけられたことや、議論する内容も多かったことから対面で会議を実施した。各事業所の報告書類についての情報共有や議論以外には、虐待防止チェックリストの実施と備考欄についての検討、研修の準備等をおこなった。

全体的にひやりハットの件数が減っている傾向にあり、事故がそれを上回っている事業所もあるので、改めて事故や権利侵害に至らないよう、日々の大切な気づきを報告書に残し、事業所で共有して意識向上につなげていく必要がある。繰り返し起きている事案や各事業所の報告書の共有については、委員が持ち回りで報告と議論を進めてきた。解決が難しい事案の具体的な対策方法が挙げられる等、活発な意見交換ができ、所属事業所でも起こりそうな事案や事業所特有の事案もあり、他の事業所の状況を知ることや参考になることが多かった。ただ、対策等はしていたが同様の事案が起きることがあったので、教訓化や対策を見直す必要性があり、再発防止のためにも過去の報告書を再度見直し、きちんと分析・検証する機会を作ることも重要である。また、委員や先輩職員が報告書の意義や重要性を丁寧に伝え、個人ではなく集団として支援を考えられるようにしていく。

《虐待防止研修》と《身体拘束等の適正化のための研修》を実施するにあたっては、委員会で昨年度の研修の実施状況を振り返った上で内容を検討した。その結果、前者は“怒り”に着目して、「アンガーマネジメント～怒りからくる虐待を未然に防ぐ」をテーマとした。日々の支援の中で起こりうる事例をもとに、どのように利用者向き合っているかを聞き、「怒りに発展する」「怒りに発展しない」に分かれ、それぞれの立場で意見の交換と共有をした。なぜ怒りに発展するのか、その後の感情をどのようにコントロールすれば良いのか、怒りに発展しない人はどのような工夫をしているのか等を聞くこともできた。後者は、やむを得ず身体拘束等をおこなう際の3要件と手続きの4原則の確認等をし、身体拘束等の同意書をもとに各事業所で議論をした。2つの研修を通して、日々の支援方法や利用者との向き合い方等を見直す機会となった。

虐待防止チェックリストを3ヶ月ごとに実施し、集約後には、委員会で備考欄の内容を共有及び検討をしてきたが、活用方法には課題があった。内容としては、日々の実践での大切な意見や疑問等が多くあり、それらをピックアップして議論した事業所もあれば、回覧のみで終わっている事業所等、取り扱いは様々であった。年度途中からは、委員会として客観的な視点で備考欄に対する所見を作成し、改めて振り返ることで実践につなげる機会や備考欄の有効活用につなげることができた。チェックリストを継続し、不適切な支援をなくして虐待や権利侵害を未然に防ぐことができるように活用の仕方を工夫する。

ネットワークポポロについては、クレヨンと第2工房「羅針盤」に施設訪問があった。第三者委員の弁護士と事務局員で事業所内の見学と報告書等を確認し、気になる点について質疑応答があった。指摘やアドバイスを受けたことを委員会でも議論と共有をすることで、日々の支援の振り返りや改善につなげる良い機会となった（個人日誌の有効活用／研修報告の仕方／各種報告書類で不足していること等）。ポポロの権利擁護研修では、「ハラスメントへの対応」「意思決定支援」「虐待防止と不適切支援防止」について、講師からの話を聞くだけでなく、別の法人の職員との意見交換の場も設けられ、同じような課題を抱えていたり、その中でも工夫していたりすることについて話を聞くことができた。

今後より一層、事故やひやりハット、不適切な支援に対してしっかりと目を向けて議論を重ね、虐待防止や権利侵害を未然に防いでいき、利用者の権利擁護を確立できるように発信していく。

## 2023年度（令和5年度）各報告書の年間報告件数

2023年（令和5年）2月1日～2024年（令和6年）1月31日

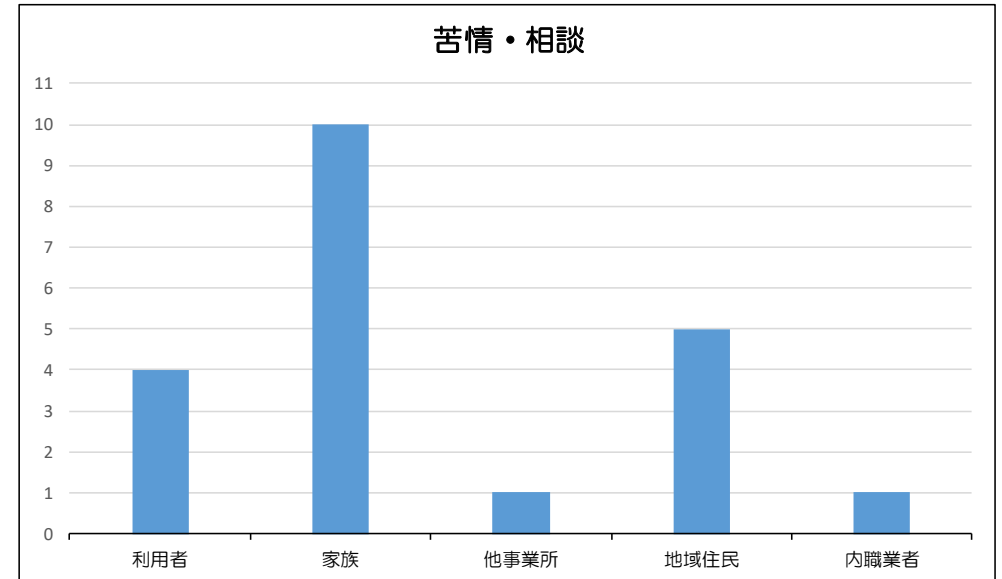
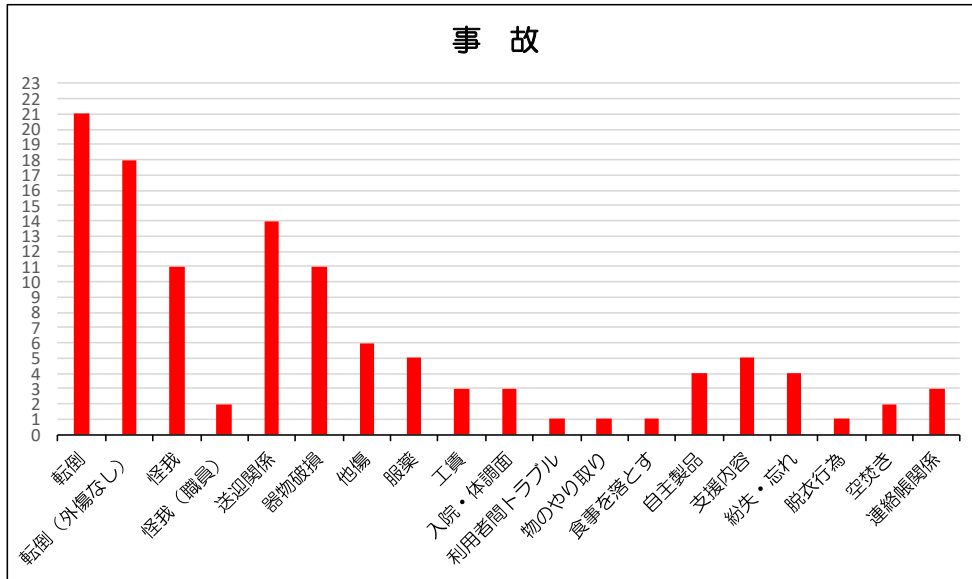
事故	きらら	モコ	ワーク	羅針盤	第2	クレヨン	相談	ホーム	合計
転倒	7		5		1	1		7	21 件
転倒（外傷なし）	1	4	6	4	2			1	18 件
怪我	3			1	3	3		1	11 件
怪我（職員）					2				2 件
送迎関係	4	1		8	1				14 件
器物破損		2	2			5	1	1	11 件
他傷	3	1	1			1			6 件
服薬	1				1			3	5 件
工賃					3				3 件
入院・体調面								3	3 件
利用者間トラブル								1	1 件
物のやり取り					1				1 件
食事を落とす					1				1 件
自主製品	2				2				4 件
支援内容	4				1				5 件
紛失・忘れ	1	1				2			4 件
脱衣行為								1	1 件
空焚き	2								2 件
連絡帳関係	2				1				3 件
<b>合計</b>	<b>30</b>	<b>9</b>	<b>14</b>	<b>13</b>	<b>19</b>	<b>12</b>	<b>1</b>	<b>18</b>	<b>116 件</b>

苦情・相談	きらら	モコ	ワーク	羅針盤	第2	クレヨン	相談	ホーム	合計
利用者					1		3		4 件
家族	1		1			1	2	5	10 件
他事業所								1	1 件
地域住民	3							2	5 件
内職業者					1				1 件
<b>合計</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>8</b>	<b>21 件</b>

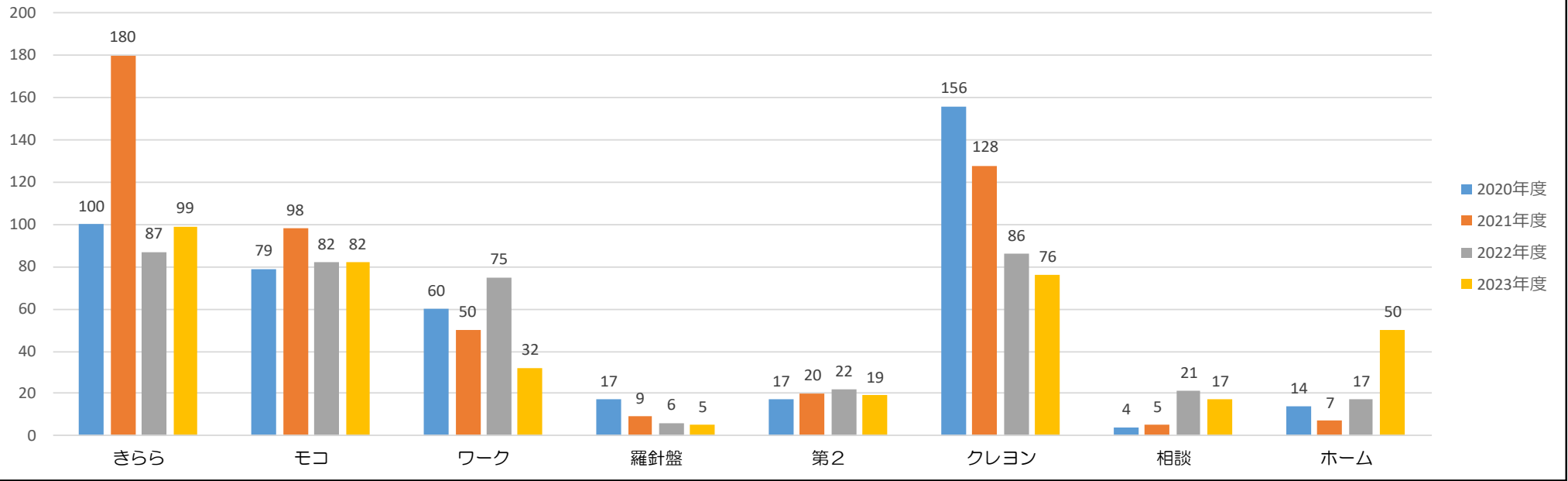
<利用者> [第2]工賃受け渡し時の職員の対応、[相]①メールの内容を共有されたこと・②来所相談の場所が本部の相談室が続いて息苦しい・③今後の通院で自分の意見を無視して周りが進んでいると感じた  
 <家族> [き]靴を履き間違えたまま帰宅、[ワ]連絡帳の記載に関する配慮不足、[ク]何も対応してくれていないという誤解が生じた、[相]①ヘルパーや相談員を探す依頼に対して時間を要した、[ホ]①②帰省時に衣類の違い・③購入依頼した物の説明不足・④日用品などを購入したが…来訪すると居室にたくさん予備があった・⑤帰省時のことを記載した手紙が責任者に届かず薬の予備を渡せていなかった  
 <他事業所> [ホ]ガイドにかかる費用の調整などについて高圧的に言われた  
 <地域住民> [き]①送迎中の時間調整した場所・②送迎車でバックした際に危なかった+初期対応のミス・③走行中のスピード、[ホ]①夜間の物音+警察に通報された・②玄関先での業者との会話の声が大きかった  
 <内職業者> [第2]毎回違う職員が来る+忙しい時の確認

ひやりハット	きらら	モコ	ワーク	羅針盤	第2	クレヨン	相談	ホーム	合計
ひやりハット	99	82	32	5	19	76	17	50	380 件
（内訳） 繰り返しの事案	12	27	7	0	6	51	0	9	112 件

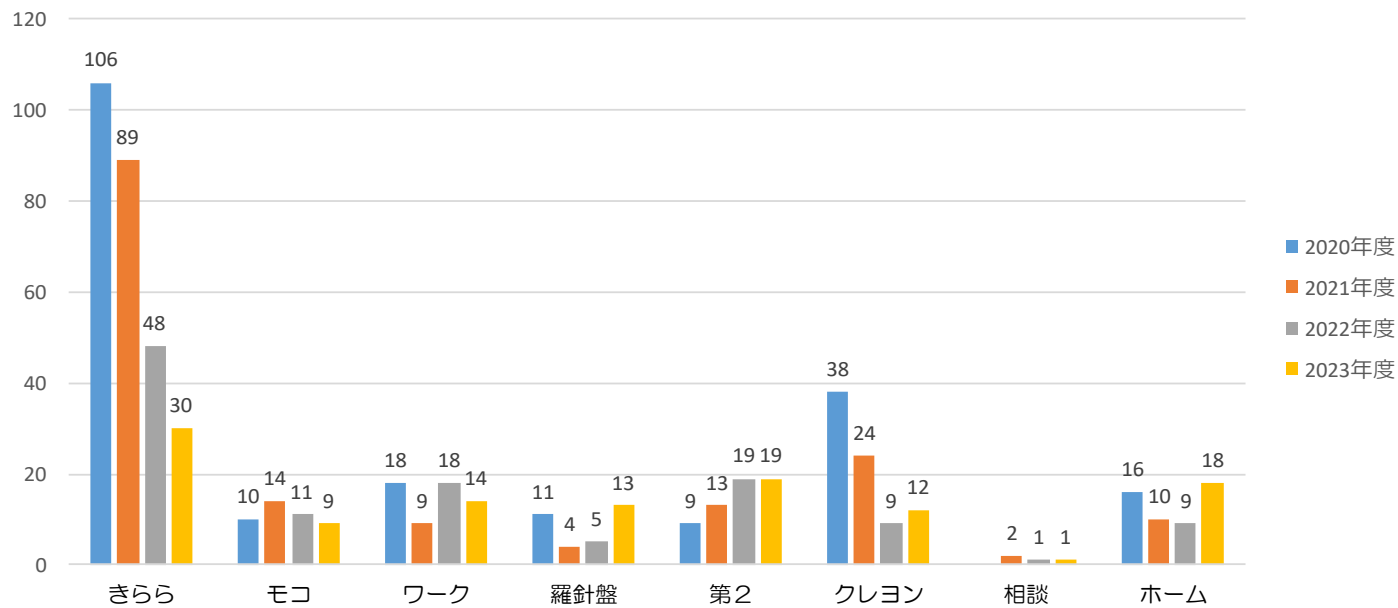
※送迎関係…迎え忘れ/確認せず出発/車イスのブレーキのかけ忘れなど



## ひやりハット



## 事故



## 相談・苦情

