

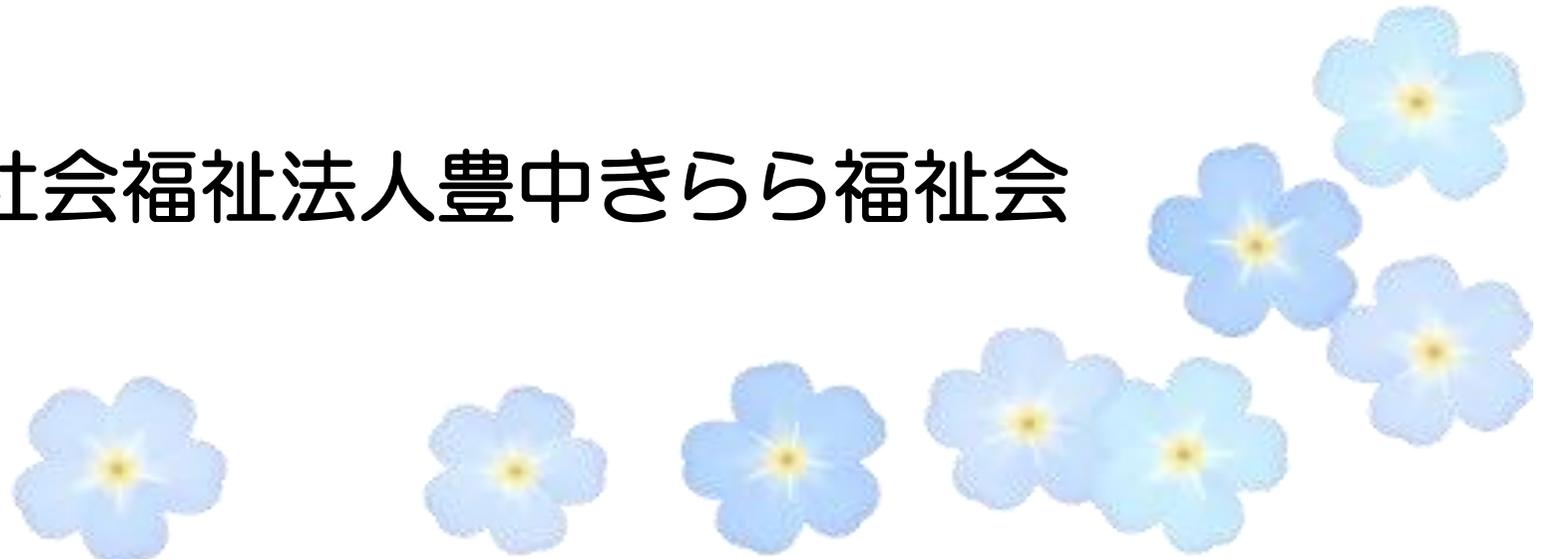
2024年度（令和6年度）



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、民主的で開かれた経営、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
	●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	BOP(事業継続計画)の作成											災害対策・事務局
	災害対策マニュアル等の整備											災害対策・事務局
災害対策の検討・強化	災害時に向けての準備・対策											災害対策委員会
	リモート会議の導入・手順作成											災害対策委員会
新型コロナウイルス対策の強化	感染対策職員行動マニュアル作成											災害対策委員会
	PCR検査シミュレーションの実施											災害対策委員会

●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。
 ●既履であった利用者、家族との連絡方法や災害時の連絡方法について検討をおこない、利用者にご家族に周知した。
 ●法人で発着している食糧の追加購入をおこなった。
 ●災害に関する研修への参加や地域の防災訓練に参加。
 ●石川県能登半島地震の支援のため、職員7名を復興ボランティアとして現地に派遣し、現地の情報や支援の内容を全職員で共有した。

●災害が起きた時を想定してBOPをもとに研修と訓練を実施し、それを踏まえてBOPの追加や訂正をおこなった。
 ●災害マニュアルを見直し、災害時の対応や避難経路及び場所の更新をした。
 ●感染症に関するBOPが2024年4月に完成し、今年度は、より現場の状況に則したものであるため追加や訂正をおこなった。
 ●感染症に関するBOPに準じた研修や訓練を実施。

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・きららの家開設											事務局
	新規グループホームの開設											事務局
	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：物件検討中
 ⇒スピード感を持って引き続き検討

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

5年間実施できなかった人事交流を再開した。円滑に交流を進めるため、アンケートで事前に要望を聞き、受け入れ先と受け入れ先双方が充実した交流となるよう努めた。

4年ぶりに職員全体会議を実施した。まだ2回であるが、コロナ禍以前に取り入れていたグループワークもおこなった。職員間の交流を広げ、より良い職員集団を目指すためにも継続していく。

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											事務局
●虐待防止研修の実施	利用者の処遇改善											虐待防止委員会
	職員研修として年1回実施											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

●実施期間の変更(3ヶ月～6ヶ月)と項目の見直しをおこない、分析や活用にかける時間を増加。
 ●より良い支援方法の模索や支援について振り返りなどができるツールにしてい、職員の成長や専門性の向上を目指す。

ネットワークボボロの第三者委員を講師に招き、虐待防止研修を実施。身体拘束等の適正化のための研修に関しては、実際の同意書をもとにロールプレイ形式での学習をおこなった。

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
	啓発活動向上委員会の設置											事務局、実行委員会
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

●工房「羅針盤」で月1回直販会を実施し、各事業所の自主製品を販売した。
 ●市主催のイベント「業のまちで、ええやん!」で工房モコ、クレヨン、きらら作業所がブース出展をおこなった。
 ●昨年度に引き続き、地域で開催されている夏祭りヤバザーに参加し、啓発活動を推進した。

引き続きInstagramの定期的な投稿をおこなうとともに、InstagramのQRコードのシール作成や機関紙に掲載するなどして周知を図った。少しずつではあるがフォロワー数も増加しており、Instagramの投稿に対しての問い合わせも増えた。多くの方の目に触れるようInstagramでの活動を継続していく。

毎年カタログを更新して内容を充実させたことに加え、配布先も増え目に触れる機会が増えているものの、売り上げはつながらず、今後もカタログとして継続していくべきか、新たな方針に変更するかを検討する必要がある。

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											研修委員会・事務局
●学びの場の確保	職員研修として年1回実施											研修委員会
	オンラインを含めた研修参加サポート											研修委員会

各研修や会議などは、対面、オンライン、ハイブリッドと状況に応じて開催され、円滑に業務をおこなっている。今年度で達成項目として今後も継続していく。

私たちは、基本的な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

達成項目	未達成または継続項目	新しい項目
●は新規達成項目		

法人全体総括

はじめに

今年度は、4月の報酬改定で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た。また、加算取得のための研修、災害時と感染症のBCPの作成の義務など、年度初めから報酬や今後の運営に対する不安や業務の増加に翻弄された。7月には、旧優生保護法最高裁判の原告勝訴、大阪のグループホーム訴訟の和解があり、これまでの運動の成果と言っても過言ではない司法の判断であった。昨年発生した能登半島地震、9月の豪雨では多数の被災者が出た。5月からJDF（日本障害フォーラム）が七尾市に支援拠点を構え、全国から支援員を募り、法人からも7名の職員が現地支援に入った。引き続き復興に向けて協力していきたい。民間団体が被災地支援に尽力しているにもかかわらず、政府の対応は非常に遅れていると言わざるを得ない。10月に首相が交代し、選挙では少数与党になり、政党間の駆け引きや連携などが大きく取り上げられているが、真の「国民が主人公」の政治・政策には程遠い状況にある。昨年度から続けている「政治と金」の問題については、蓋をしようとしながら自分たちの政権維持に力を注ぐ政治について、政策などを注視していく必要がある。

グループホームなどを運営する「恵グループ」は、利用者から過大な利用料を徴収し、安価な食事やサービスを提供して事業取消となり、多くの利用者が路頭に迷うことになった。運営会社が責任を問われるのは当然のことながら、遡れば2003年に「措置」から「契約」になり市場原理が導入され、営利企業が参入できるようになったことが要因にある。誰のための福祉なのかを忘れてはならない。

税制では、「103万円の壁」をめぐる、少数与党と野党の論戦が繰り広げられているが、各政党が自分たちの予算や法案を通すための政策論争となっており、誰のための政治・政策なのか疑問を感じざるを得ない。軍事予算は年々増加する一方、国民生活は、上昇し続ける物価やエネルギーの高騰などで疲弊している。本当に困っている人、弱い立場の人たちを守るための政治・政策を実現するために引き続き声をあげて国に届けていきたい。

新型コロナウイルス感染症は、5類に移行したが感染の波は依然として続いており、健康や命の不安、現場の困難さは現在も変わらない。この間浮き彫りになった、医療・福祉などの社会保障制度の基盤の脆さは変わらず、そのため国民生活の苦しさは続いている。また、止まらない物価の高騰や水光熱費・ガソリン価格の高騰のため、給食費の値上げやホーム利用料の負担増など、障害のある人の暮らしは逼迫している。報酬単価が上がらない中、毎年、最低賃金が上がっており、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

今年度の常勤職員は、中途採用5名、新卒者3名（内1名退職）、退職者6名（新卒1名含む）、そして現在の法人全体の職員数は常勤80名、非常勤87名（短時間含む）、豊中市シルバー人材派遣センター3名、計170名となっている。

募集をしても応募がなく、どう人材を確保するかは福祉分野のみならず、日本社会全体の最重要課題となっている。社会福祉経営全国会議などの他団体と連携をとりながら情報共有をしている。職員募集をおこなっても全く応募がない期間もあり、シルバー人材センターから数名派遣してもらっている。

また、法人内の人事交流を再開し、各事業所間で生産活動や利用者支援などの交流ができた。昨年同様、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い、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、引き続き継続していく。

職員全体研修では、「気持ちのコントロール」を学ぶために日本アンガーマネジメント協会から講師を招き、「職場で生かせるアンガーマネジメント」について学習し、自身の行動や感情をコントロールするヒントを得ることができた。また、「虐待防止研修（基礎編）」として、ネットワークポポロの第三者委員（弁護士）の招き、利用者との向き合い方や職員集団づくりなどを学習した。どちらも

「虐待」や「不適切な支援」を防止することにもつながる取り組みでもあり、より良い支援をするために、自分たちの実践を振り返る良い機会になった。今後も研修を通じて学習や障害者運動のきっかけをつくり、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。

昨今、全国的に福祉従事者でメンタルの体調不良を理由に離職・休職している方が増加傾向と言われている。昨年に続き、法人内でもメンタル不調が原因となる休職者がおり、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など、検討調整をおこなっている。ストレスチェックも毎年おこないながら、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留まらず、これまで以上にハラスメント防止委員会での議論や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・感染対策への取り組み

全ての障害福祉サービスなど、事業者には「非常災害時」と「感染症の予防及び発生時」のBCP（事業継続計画）の策定、またBCPに従事者に周知し、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6年度障害福祉サービスなど報酬改定時）。

当法人では、災害対策委員会、今年度立ち上げた感染対策委員会が主体となって作成したBCPの見直し、計画的な研修や訓練に取り組んでいる。また、備蓄品（アルファ米、水など）も賞味期限などを考慮してローリングストックしている。8月の宮崎県地震の時には、「南海トラフ注意報」が1週間発令された。この時は、他の地域で大きな地震はなかったが、いつ起こるかわからない自然災害や感染症に日頃からの備えが必要になる。

来年度について

2025年は大阪万博が開催予定である。インバウンド需要で景気が上向きと言われ、大企業は大きな賃上げが期待されるが、日本の99%は中小企業と言われている。多数の福祉サービス事業所は中小企業で、急激な最賃の上昇や物価の高騰などで経営が圧迫されている。皆が大切にされる、誰もが安心して暮らしていける社会を目指して、安定した運営基盤を築いていく必要がある。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にも、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などが必要な時期にさしかかっており、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。

2024年度（令和6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： 2024年（令和6年）4月1日～2025年（令和7年）3月31日

開所日数： 248 日

従業者	管理責任者	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	機 能 訓 練 ・ マ ッ サ ー ジ	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)	7	2											9	利用者	男	2	28	4	34	男	2	9	10	4	4	0	3	32
																	非正規			7		1					1				3.9	1			8	1											
																	ボランティア など															0.0		女	2	6	2	10	女	2	3	3	2	0	0	1	11
(内障害者 雇用)														0.0	1	0	0																														
計	1	0	14	2	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	4.8	計	4	34	6	44	計	4	12	13	6	4	0	4	43																		
職員入退職状況					新規採用者					1 名	退職者					1 名	平均年齢		51.5 歳																												

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		
		21	21	20	22	21	19	24	23	20	19	18	20	248		12.8	
		定員	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	59	56	59	65	60	55	68	58	55	56	54	59			704
		区分5	158	157	150	144	137	156	162	165	154	162	146	163			1,854
		区分6	68	69	67	73	69	18	37	44	47	39	42	41			614
		合計	285	282	276	282	266	229	267	267	256	257	242	263			3,172
区分5/6	79%	80%	79%	77%	77%	76%	75%	78%	79%	78%	78%	78%	78%				
利用比率	97%	96%	99%	92%	91%	87%	80%	83%	92%	97%	97%	94%	92%				

就労継続 支援B型	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		
		21	21	20	22	21	19	24	23	20	19	18	20	248		21.3	
		定員	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23			
		未判定	32	33	24	47	42	52	57	58	56	53	40	59			553
		区分1	21	21	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			42
		区分2	90	87	103	115	111	104	117	101	95	87	76	83			1,169
		区分3	96	93	90	95	94	71	59	53	54	50	46	56			857
		区分4	155	162	154	164	139	161	214	194	174	179	161	191			2,048
		区分5	63	60	60	66	63	38	46	41	40	38	36	40			591
区分6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0				
合計	457	456	431	487	449	426	493	447	419	407	359	429	5,260				
利用比率	95%	95%	94%	97%	93%	98%	90%	85%	92%	94%	87%	94%	93%				

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：各務 大介

(1) 休日の余暇の選択肢を増やしていけるよう、ワークでの取り組みの中に余暇活動を取り入れる。作業所内外を問わずいろいろな体験がおこなえる機会の提供をおこなう。
 (2) 昨年度に導入をおこなった電動ろくろやiPadを有効活用した新商品の開発に従事していく。また、それを使用していくためのスキル向上の機会を職員、利用者ともに作っていく。
 (3) 内職作業の増加に伴い、フロアの大幅なレイアウト変更をおこなった。今後も事業所の取り組み内容や状況に応じながら、柔軟にレイアウトの調整をおこない、円滑な支援を提供ができるようにする。

(1) 余暇活動で公共交通機関の利用や映画館での鑑賞、外食でのタッチパネル操作を取り入れることで、休日の余暇の過ごし方について考える機会を作れた。利用者同士で地域の空手教室に通うなど、事業所外での活動の幅が広がった。
 (2) 導入した機材を活用し、開発した新商品を販売することができた。また、iPadを利用することで、図録の作成やデータ管理に利用者も関わられるようになり、スキル向上につながっている。
 (3) 商品置き場と作業スペースを分離して、利用者が隔離されないような一体的なフロアを作ったことで、利用者がコミュニケーションを必然的にとれるようにした。また、相談スペースを活用し、利用者が職員に安心して個人的な相談をできるようにした。これらにより利用者の満足度が高まった。

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

(1) システム化された対策の実施を継続し、小さなミスを防ぐ。また、報告書の意義を再確認し、利用者の権利を守っていく。
 (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) 事故やひやりの報告書は、まず終礼で全体に周知→各班で対策を考える→正職会議で全員に周知→報告書の回覧の順で一つの案件を何度も全員で確認できる仕組みにした。これにより内容を意識する機会が増えたことで、事故やひやりの発生件数を約半数に減らすことができた。
 (2) 日常会話の中から生活の困り事や悩みを聞く機会を意識的に設けた。これによりご本人とご家族、関連機関と相談した上で、最終的には、生活の場を自宅からGHに移された方が2名おられた。
 (3) なかまの会とその役員であるきらきら会のメンバーから出た「自分たちだけではなかなか行けないところに行きたい」というニーズに応え、神戸須磨シーワールドへの日帰り旅行に全員が参加していただけた。

③専門性の向上と人材育成

文責：熊谷 隆

(1) 情勢を学び、生活の豊かさを作り出していく。
 (2) 業務の仕組みを改善し、情報共有と支援の向上を図る。

(1) 3年に一度の報酬改定があったこともあり、記録の取り方などを再確認する1年であった。引き続き研修や学習する機会を設け、現場におろしていくようにする。
 (2) 情報共有は、情勢や虐待案件を取り上げ、どのようなケースが虐待にあたるか検討する機会を定期的に設けた。コミュニケーションの取り方としては、会議だけではなく普段の会話から雑談もとるようにし、抱え込まない環境を作ってきた。記録の取り方など、負担は増えている。限られた時間の中で、負担を減らして効率化を進めることも必要になってくる。

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、清潔な環境を心がけていく。
(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。

(1)冬季にインフルエンザやコロナウイルスに利用者・職員ともに感染し、体調不良の方が多く出た。換気やマスクなど、徹底できていないことも振り返ればあったので、特に感染が流行する時期には、外出イベントなどを控えるようにする。
(2)24年度は、11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かを見極め、一般就労や福祉サービスに引き継ぐことができた。

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。
(3)平和学習などの研修で知識を高め、周囲に平和の尊さを発信していく。

(1)きょうされん国会請願署名に取り組み、街頭署名は、インフルエンザとコロナの感染予防のため、寒い時期は避けて3月に取り組んだ。
(2)大阪府知事に対して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章で届けた。第34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挙げ、障害のある方の権利を主張した。障連協主催の対市交渉では、当日は利用者1名が出席し、精神福祉手帳の更新の通知を市からお願いしたいことを伝えた。
(3)恒久平和について、今も続くロシア・ウクライナ戦争について職員で感想を共有した。

2024年度（令和6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： 〒561-0052 大阪府豊中市春日町3-1-41

期間： 2024年（令和6年）4月1日～2025年（令和7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)	10	3		1										15	利用者	男	21	1	25	47	男	9	10	5	2	0	0	21	47	
非正規			7		2				3	1	1				4.8	12			0	16												
ボランティアなど																0.0		女	5	2	6	13	女	3	3	3	1	0	0	3	13	
(内障害者雇用)			1												0.0	2			0	3												
計	1	0	18	3	2	1	0	0	0	3	1	1	0	0	0	19.8	計	26	3	31	60	計	12	13	8	3	0	0	24	60		
職員入退職状況					新規採用者					3 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	21	21	20	22	21	19	22	20	20	19	18	20	243	
	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	9	9	8	8	9	8	10	7	8	8	7	7	98	
	区分4	59	61	56	37	24	31	36	47	43	37	38	48	517	
	区分5	104	115	108	139	128	108	128	118	115	106	103	118	1,390	
	区分6	196	191	177	197	193	172	201	185	180	176	152	179	2,199	
	合計	368	376	349	381	354	319	375	357	346	327	300	352	4,204	
	区分5/6	82%	81%	82%	88%	91%	88%	88%	85%	85%	86%	85%	84%	85%	
利用率	88%	90%	88%	87%	85%	84%	86%	90%	87%	87%	84%	88%	87%		

		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	21	20	22	21	19	22	20	20	19	18	20	243	
	定員	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	
	未判定	216	229	224	235	232	218	275	236	223	215	210	241	2,754	
	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	46	49	39	70	69	45	47	64	59	50	53	57	648	
	区分4	34	18	16	18	18	16	20	21	20	20	19	18	238	
	区分5	34	28	30	35	30	28	30	30	32	30	27	30	364	
	区分6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			0	
	合計	330	324	309	358	349	307	372	351	334	315	309	346	4,004	
利用率	79%	78%	78%	82%	84%	81%	85%	88%	84%	83%	86%	87%	83%		

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：上月 和香奈・喜来 順司

(1) 利用者がやりがいや生きがいを感じられるような作業や支援を提供していく。
 (2) 利用者の健康状態を考慮しつつ販売活動をおこなっていく。内職作業の請負数の調整やSNSの活用、注文をいただいた業者とのつながりを大切に、工賃向上に努める。
 (3) 情勢を見ながら感染症対策をおこない、利用者や職員の健康維持・管理に努め、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。必要に応じて修繕をおこない、利用者の職場環境の維持向上に努める。

(1) 利用者との日々の会話を職員間で共有することで、一人ひとりに合った作業や支援を模索して提供した。
 (2) 毎月、第一木曜日に屋外販売を実施し、外部の販売に行くことが困難な利用者にも販売活動に参加する機会を設けることができた。屋外販売やSNSをきっかけに商品受注が2件あり、利用者の意欲向上や工賃向上につながった。
 (3) コロナウイルスやインフルエンザなどの感染症対策として、所内のアルコール消毒や手指消毒をおこなった。また、利用者や職員にインフルエンザのワクチン接種の声かけをおこなった。他にも所内の湿度にも留意し、必要に応じて加湿をおこなった。
 (4) 今年度は、トイレの水回りやドアの故障があり、その都度修繕をおこなった。

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：村上 未奈

(1) ミーティングなどでの毎日の振り返りを通じて、引き続き利用者のニーズや立場を考慮しながら、福祉従事者としての権利擁護の意識向上を目指す。
 (2) 事故・ひやりハットの報告書を最大限生かすため、原因や分析を検討する場を設け、同じ事象を繰り返さないよう再発防止に努める。また、車両事故防止のため安全講習などの実施を検討する。
 (3) 今後も3ヶ月ごとの虐待防止チェックリストを着実にここない、個々の気づきの機会を積極的に増やしていく。

(1) 今年度は、運転手の欠員により日々の振り返りの場に職員が揃わないことが多々あった。それにより情報共有のタイミングが遅くなり、支援がスムーズにいかないことがあった。支援記録の回覧やLINEの活用（個人情報に配慮）も試みたが完全ではなかった。年度途中より運転手の欠員も改善傾向なので、来年度は日々の振り返りを再度大事にし、法人理念に沿った豊かな支援をおこなってきたい。
 (2) 今年度より安全に運転業務が遂行できるよう、日中の時間に休憩を取ることにした。そのおかげで職員の負担も軽減され、車両事故は半分以下に減少した。引き続きゆとりを持って運転業務をおこなえるよう、環境整備をしていく。
 (3) 虐待防止チェックリストを実施し、他事業所との集計分の回覧をおこなった。また、必要に応じて話し合いの場を設けた。

③専門性の向上と人材育成

文責：天丸 佑樹・原田 航

(1) 常に専門性の向上を目指し、個々の職員の経験や役割などに適した研修を受講し、計画的な人材育成を通じて安全な現場づくりに努める。
 (2) 職員一人ひとりが専門職としての自覚を持ち、起こりうる事象及び課題に対して職員全体で対策を考え、安全かつ安定した支援体制づくりに努める。
 (3) 障害の種別・程度のみならず、利用者のバックグラウンドも含めた全人的な支援を目指し、一律ではなく利用者一人ひとりに応じた支援の構築に努める。

(1) コロナも一段落して研修も徐々に開かれている。今年度は、大阪府高次脳機能障がい支援者研修や大阪障害者センター主催の研修に積極的に参加し、専門性の向上を目指した。また、研修案内については研修委員が主体となり、朝礼やLINEを活用して伝達した。
 (2) 連絡ノートや電話を通じて、ご家族や関係者に利用者の変化を適宜共有して対応した。また、職員のみではあるが、消防総合訓練を実施した。入職してから始めて訓練に参加する職員が多数であったため、防災意識を保つために来年度以降も定期的にも実施する必要がある。
 (3) 利用者を事例に挙げ、てんかん発作や高次脳機能障がいの勉強会を実施した。また、職員間でのミーティングを通じて利用者一人ひとりを知り、支援内容に生かした。

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

(1) 事業所のバリアフリー化や災害等に強い施設づくりを進め、利用者及び職員の安心安全な職場環境の整備を実行すると同時に、新たな利用希望者の受け入れを促進するためにも、新施設を建設して引き続き社会資源の充実と確保を目指していく。
(2) 新施設建設にあたっては、利用者とその家族、職員等の意見を幅広く集約し、具体的な計画案を策定する。
(3) 現在の借地の購入、または他の地域での新たな土地確保及び新施設建設計画を進めると同時に、他の業者及び関係機関から幅広く不動産物件情報を収集し、あらゆる可能性を模索しながら着実に取り組む。

(1) 基本的には新たな土地を確保して、重度の障害のある方にも対応できる完全バリアフリー化を基本とした新施設を建設する方針であるが、希望する土地の広さと立地、そして不動産業者及び他業者からの物件情報の提供を待つだけではなく、空き地などがあれば業者に購入交渉を依頼するなどの取り組みを進めている。しかし、物価高騰の影響による土地購入価格の調整が折り合わず、物件探しに苦慮しているのが現状である。
(2) コロナが第5類に移行してから徐々に新規利用希望者も増え、以前よりも事業所が手狭になっている。同時に、設備の老朽化による補修工事も増えている中、利用者及び職員にとっても働きやすい職場環境を整備することが急務であることから、引き続き物件の情報収集と検討を積み重ねていき、課題解消に向けて努力していく。また、他方で現在の賃貸用地の取得についても同時並行で交渉を進める。

⑤障害者運動の推進・恒久平和への取り組み

文責：梶田 千愛・古里 駿也

(1) 国会請願署名を引き続き販売時に置くとともに、街頭署名を今年度からおこなっていく。
(2) 恒久平和に関心を持ち、研修だけでなく職員間で共有できる機会をつくる。
(3) 利用料1割負担問題や受け入れ先の不足等、狭間の障害と言われる中途障害者には多岐に渡る課題や問題がある。利用者やその家族が安心して暮らすことができるよう、継続して運動や交渉を進めていく。

(1) 販売時に国請願署名を置き、利用者と一緒に街頭署名をおこない、署名と募金を集めることができた。
(2) 他事業所の能登半島へのボランティア活動を全体会議で情報共有、意見交換ができた。
(3) 利用料問題や受け入れ先の不足に関しては、大きな進展はなかったものの、新たに「高次脳機能障がい支援体制加算」が新設された。今までの運動の成果が表れてきたのだと喜んだが、実際の要件を確認すると、加算を取ることが非常に困難な内容であった。その後、他府県からも情報を集め、大阪府との懇談をおこなうことで、要件が緩和されて研修を受講することができた。もちろんこの懇談が全てではないが、声を上げることの必要性を再認識し、引き続き当事者ご家族の豊かな生活のために運動を進めていく。

⑥その他

アルコール消毒やバイタルチェックによる体調管理などの感染症対策を徹底しておこない、所内でのイベント再開に際しては、その時々での感染状況を鑑みて必要に応じて中止などの対応をおこなった。所外でのイベントも感染症対策を徹底した上で積極的に参加し、事業所の入口で屋外販売をおこなうなど、コロナ禍で落ち込んでいた販売活動を積極的におこなった。

2024年度（令和6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： 2024年（令和6年）4月1日～2025年（令和7年）3月31日

開所日数： 243 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)	9												9	男	8	6	0	14	男	7	5	2	0	0	0	0	0	14
																	非正規			1		1					1	1			0.8	0		0	0												
																	ボランティア など															0.0	女	3	1	0	4	女	2	2	0	0	0	0	0	0	4
(内障害者 雇用)			1											0.0	0	0	0																														
計	1	0	10	0	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	9.8	計	11	7	0	18	計	9	7	2	0	0	0	0	0	18																	
職員入退職状況					新規採用者 2 名					退職者 3 名					平均年齢 42.7 歳																																

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	21	21	20	22	21	19	22	20	20	19	18	20	
区分2	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18		
区分3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
区分4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
区分5	21	22	21	22	18	23	22	20	24	17	18	20	248		
区分6	122	121	132	143	128	121	144	136	137	122	122	134	1,562		
合計	188	172	162	181	169	156	184	154	149	113	132	145	1,905		
区分5/6	331	315	315	346	315	300	350	310	310	252	272	299	3,715		
利用比率	94%	93%	93%	94%	94%	92%	94%	94%	92%	93%	93%	93%	93%		
	88%	84%	88%	88%	84%	88%	89%	87%	87%	74%	84%	84%	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：瓜生 隆紀

(1)ADLの変化に合わせながら、利用者主体で取り組んでもらえるよう支援をおこなっていく。
(2)利用者が作業へのやりがいを持ち、意欲的に取り組めるよう工夫をおこなう。
(3)手洗いや消毒といった基本的な感染予防対策をおこなう。利用者の日々の健康状態の把握に努め、変化のあった時には、家族や職員間で情報を共有する。
(4)限られた所内スペースの中で利用者が安全に過ごせるよう、作業道具や生活用品の整理をおこなう。

(1)ADLの低下により転倒の可能性が高くなっている利用者が増えているので、しっかり体を支えて怪我のないようにするなどの対策をとりつつ、利用者主体で取り組んでもらい、自分ができることは本人にやってもらうようにするなどの支援をおこなうことができた。
(2)新しい内職も始めて作業が増えたことにより、いろいろな工程に携われることで、利用者もやりがいを持って作業に取り組んでいた。
(3)毎日の検温、手洗い、消毒など、日々の対策を実施していたが、職員、利用者間で感染症（インフルエンザ）が蔓延してしまった。感染症が流行している時期は、再度徹底して対策をしていく必要がある。
(4)今年度、車イスを使用する利用者が増えて接触の危険が増えたので、整理整頓及び予見性（意識）を高めて事故のないように努めることができた。

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：朝岡 真子

(1)職員が利用者の権利を擁護する立場であることを意識し、実践の中で不適切な支援について終礼等で議論をおこなっていく。
(2)報告書を作成することで実践での気づきや予見性を高められるため、積極的に作成できるように取り組んでいく。ひやりハットや事故報告は、振り返りや終礼等で共有して再発防止に努める。
(3)利用者の権利を守るために、職員の個々の支援について、お互いに意見を出し合える集団づくりを進めていく。

(1)終礼などで定期的に不適切な支援についてや利用者の権利、権利条約について学ぶ機会を作ることによって、利用者の権利を擁護する立場であることを意識して支援をおこなってきた。
(2)報告書は、隔週の終礼の場で深く掘り下げて共有をおこない、関わった職員だけでなく様々な視点から意見を出し合って作成をおこなってきたが、教訓化ができておらず再発につながるケースもあった。
(3)日々の支援を振り返る場を設け、職員個々の支援についてお互いに意見を出し合い、利用者にとってより良い支援について議論した。

③専門性の向上と人材育成

文責：井口 朋子

(1)一人ひとりの意見や気持ちを尊重し合いながら、率直に意見交換して価値観を共有できる職員集団づくりを進める。また、限られた職員数の中で、今後、担当業務を兼任する必要があると予想される状況で、情報共有を重視して担当間で分断せず支え合えるように日々の業務を進めていく。
(2)研修参加計画を立て、新しく情報を得たものもその都度加えながら研修機会の確保に努める。また、職員が安心して研修に参加できるように、感染対策等の配慮をおこなう。

(1)一人ひとりの価値観を尊重しながら、職員間での協力や連携を進めてきた。年度途中で退職者が2名と産休が1名となり、少人数での支援となった。職員の補充に時間がかかったが、経験の長い職員集団であったため、月1～2回のグループホームの夜勤応援も協力しながら、日中の支援をおこなうことができた。ただ、退職者の担当を引き継ぐことになり、一人ひとりの負担が大きくなった。
(2)連続講座や個人が希望する研修について、体制を工夫して参加することができた。

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関しては、引き続き業者と連絡を取って進展できるよう展開する。また、同時にその他の選択肢も増やせるよう、情報収集を進めて検討を進めていく。
(2) 長期使用に伴って破損や故障している備品が増えてきているので、現在の利用状況を見ながら随時更新していく。

(1) 交渉中の物件について業者と連絡を取っていたが、突然連絡が取れなくなり、退職したとの情報が本人ではなく他から知ることになった。また、移転予定地についても建物のレイアウトをおこなっていたが、家主のご家族の反対により白紙となる。移転に向けて動いていた物件はなくなり、相談ができる業者もいなくなったが、WEBの情報を利用して希望する建物・場所を検索している状況である。
(2) 今年度は、備品の故障が相次いだ。経費を考慮しながら対応策を検討しているが、作業に必要な洗濯機や糸鋸などを優先的に購入する予定である。利用者の安全に関わるイスは、すでに数脚購入済みである。また、送迎車は、リース期間が終了するタイミングで購入した。

⑤障害者運動の推進・恒久平和への取り組み

文責：武田 智也

(1) 障害者運動についての理解を深めるため、情勢や研修で得た情報を職員間で共有し、討議をおこなっていく。
(2) 「平和」「人権」について考えて討議する機会を設け、恒久平和を一人ひとりが深く考えることに努める。

(1) 職員が障害者運動と情勢の研修を受講した時には、終礼で報告して職員間で研修内容を共有し、理解が深まるように努めた。
(2) 「イスラエルガザ地区」について終礼で報告をおこない、命の尊さや人権について意見交換をして、恒久平和について深く考える機会を作った。

⑥その他

- ・豊中市立第十八中学校からの実習の受け入れをおこなった。利用者との交流はなかったが、職員と生徒が懇談をおこない、事業所の成り立ちや取り組みなどを伝えることで、障害者に対する理解が深まるような交流となった。
- ・地域との関わりに関しては、豊中市立刀根山小学校のイベントへの参加や事業所での活動を知ってもらうことで、近隣の方が事業所に訪問して下さる機会が増えた。

2024年度（令和6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： 2024年（令和6年）4月1日～2025年（令和7年）3月31日

開所日数： 245 日

	管理者	管理責任者	サービス	生活支援員	職業指導員	成目標工賃達 指導員	看護職員	管理栄養士	調理員	事務職員	運転手	マツ 機能訓練 サージ	嘱託医	顧問社労士	顧問弁護士	換合 算計（常勤 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	知的	精神	身体										
正規	1	1(兼)	14	1	1		1(兼)	1(兼)	1(兼)							17.6	利用者	男	12	25	0	37	男	14	7	0	3	0	0	1	25
非正規			7			1				3	1	1			4.2	12			1	1											
ボランティア など			1												0.0	女		7	19	2	28	女	12	2	3	1	0	0	1	19	
(内障害者 雇用)														0.0	18			3	3												
計	1	0	22	1	1	1	1(兼)	1(兼)	1(兼)	3	1	1	0	0	21.8	計		19	44	2	65	計	26	9	3	4	0	0	2	44	
職員入退職状況					新規採用者					3 名			退職者					1 名		平均年齢		42.7 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	21	21	20	22	22	19	22	21	21	19	18	19	245	
	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	10	11	8	8	8	7	7	9	8	7	7	9	99	
	区分5	91	98	90	98	93	85	92	92	91	86	80	91	1,087	
	区分6	466	484	460	499	484	438	500	475	451	416	407	439	5,519	
	合計	567	593	558	605	585	530	599	576	550	509	494	539	6,705	
	区分5/6	98%	98%	99%	99%	99%	99%	99%	98%	99%	99%	99%	98%	99%	
利用比率	90%	95%	93%	92%	89%	93%	91%	92%	88%	90%	92%	95%	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	21	21	20	22	22	19	22	21	21	19	18	19	245	
	定員	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	
	未判定	31	34	37	41	40	35	43	35	30	31	18	16	391	
	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	63	61	61	65	64	49	63	62	62	50	51	53	704	
	区分4	25	25	25	27	25	23	28	31	27	21	19	23	299	
	区分5	21	21	20	22	17	19	22	21	20	19	18	20	240	
	区分6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	合計	140	141	143	155	146	126	156	149	139	121	106	112	1,634	
利用比率	67%	68%	72%	71%	67%	67%	71%	71%	67%	64%	59%	59%	67%		

きらら作業所

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：川島 宏樹・安藤 夕佳・天本 有紀・村上 正義

(1) 利用者が安心安全に過ごせるような環境を整える。
 (2) 利用者の思いを汲み取り、些細な変化であっても職員間での情報共有に努め、利用者が楽しく日中活動を送れるように支援していく。
 (3) 工賃規定通りに保障するための売り上げを確保する。
 (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。新型コロナウイルスの感染症対策においては、従来の感染防止対策を引き続きおこなう（マスク着用など）。

(1) 障害特性を考慮した環境調整（パーテーション使用、静かな環境作り、音楽鑑賞）をおこなった。また、必要に応じて備品や機器の修理、買い替えをおこない、安全に過ごせるようにした。
 (2) 利用者や家族に関することなどを関係機関と連携し、その内容を職員間で情報共有した。それをもとに利用者への支援方法を工夫して、安定した事業所生活を送れるようにした。
 (3) 自主製品販売では、新規イベントに参加して売り上げ向上に努めた。また、内職の仕事量が安定したことで売り上げ向上につながった。配食サービスでは、物価上昇率を考慮した値上げをおこなったが、今後も支出の無駄がないか常に検討して売り上げを確保するとともに、さらなる値上げにならないよう努めなければならない。
 (4) 手洗い、手指消毒の徹底や日中時間内の所内の定期的なアルコール消毒により、感染予防に努めた。新型コロナウイルスが第5類感染症移行に伴い、マスク着用は必須ではなくなったが、自ら着用してくれる利用者も多い。昼食時は、引き続きパーテーションを使用している。

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：山下 亮太・内濱 愛子

(1) 各職員が日々の支援の中で利用者の権利保障について考える意識を持つ。そのために虐待防止チェックリストを活用し、振り返りと議論を重ねる。また、作業所全体での研修も実施し、共通認識を高める。
 (2) 事故防止のために日々の情報共有に努める。そのための積極的な意見交換を意識し、報告書類の早期作成、周知、回覧をおこなう。
 (3) 苦情・相談には真摯に対応する。話をよく聞き、迅速かつ柔軟に対応する。

(1) 虐待防止チェックリストの集計結果を配布し、好事例や困り事などを共有した。権利保障について考える機会として、YouTubeでドキュメンタリー映画を見たり、津久井やまゆり園についての動画を見て感想を共有したりした。12月に受けた虐待防止研修の内容にもとづいて、欠席者と非常勤職員に対して委員が30分程度座学を実施した。報告書の意義などを改めて認識を深めた。所内の研修では、「身体拘束同意書について」を3月に実施予定である。
 (2) 報告書類の早期作成が難しい場合もあり、回覧することには差は生じたが、日々の終礼で情報共有して事故防止に努めた。12月3日にネットワークポポロの施設訪問があった。避難経路や食品衛生管理、身体拘束に関する書類についての確認があり、その内容を全体で共有した。
 (3) 苦情は2件あり、①送迎の変更時間を伝えておらず家族を約30分待たせてしまった件と、②送迎車に進路を妨げられたと電話があった件である。両件とも謝罪をおこなっている。2件目については、ドライブレコーダーを確認すると苦情内容に対する走行に問題なかったが、住宅街で見通しが悪く複雑な道路であるため、引き続き細心の注意を払いながら走行するよう所内で周知した。

③専門性の向上と人材育成

文責：鷲本 恵一郎・荒内 玲・酒井 秀剛

(1) 発達保障の考え方のもと、研修や日頃の振り返りを通じて、福祉の専門職に必要な知識と柔軟な対応力を各々が積極的な姿勢で身につけていく。
 (2) 各現場に必要な人員調整、事務や休憩時間の確保など、「所内全体で協力し合える体制づくり」を構築していく。
 (3) 様々なテーマの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、みんなが認め合える職員集団を目指す。

(1) 各自参加の研修資料やTOMOなどを活用し、学習を深める機会を意識的に設定した。終礼や班会議の場では、報告に加えて身につけた知識を生かした意見交換や検討をおこない、情報や経験を共有することに努めた。また、法人内外の人事交流の機会なども積極的に活用し、新しい視点の獲得や組織の活性化を図った。
 (2) 利用者のニーズや環境を見極めた上で、役割の分担を再検討している。試行錯誤する中で意見を出し合うことはできたが、各々が限られた時間の中で効率良く業務をおこなう必要があり、意識の醸成と諸スキルの向上が求められている。
 (3) 持ち回りで多様な内容のワークショップをおこなうことができた。新たな発見や再確認につながったこともあり、互いを認め合うために必要な時間を共有することができた。

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、所内の整理整頓や修繕などの施設整備に努める。また、耐久年数を考慮して厨房機器の入れ替えをおこなう。

(2) 事業所全体を柔軟に捉え、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。引続き兼務職員を配置し、作業所からもホーム支援に継続的に入れる体制を整える。また、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) 利用者の安全確保のための所内整理は随時おこなった。また、所内の老朽化による修繕や厨房内の機器の入れ替えは順次おこなっている。

(2) 班をまたいでのフォローを常態化したことで、班を兼務できる職員が増えた。

(3) 事業所所属の職員がきららの家の夕方の支援に週に1度入ることに加え、ひだまりの家の夜勤に月に1度定期的に入るようになった。ホーム所属の職員も引続き事業所の支援にも入っている。

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・小丸 真紀

(1) 地域との交流を重ねる中で、障害者運動の推進をおこなう。作業所がこの地で20周年を迎えるにあたり、北丘小学校との交流も含め、地域交流を絶え間なく続けてこられたことに感謝し、今年度も利用者とともに積極的に地域交流に取り組む。

(2) 世界情勢にも目を向け、恒久平和の実現と民主的な社会の発展について考え、意識する。そのためにワークショップで取り上げたり、署名活動などに協力したりする。

(1) 北丘小学校との交流、北町みんなで楽しむナイトの参加、業所20周年イベントの開催をおこなっている。20周年イベント時にはロゴの作成もした。地域貢献の一環として、事業所周辺の溝掃除をおこなった。

(2) 国会請願活動については、街頭署名をおこなって地域の方々に事業所の現状を知ってもらい、署名を集めることができた。街頭で地域の方々と直接触れ合える活動は、利用者にとっても刺激となり良い経験となっている。また、ヒューマンウエーブでは、参加した利用者が積極的にマイクを持ち思いを訴えたり、シュプレヒコールをしながら行進したりして有意義な時間を持てた。しかし、様々な情勢や恒久平和について、会議やワークショップなどで取り上げる機会をあまり持てなかった。様々な情勢について学び、深めることや恒久平和の意味について考える時間を今一度持てるようにする必要がある。

2024年度（令和6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： 2024年（令和6年）4月1日～2025年（令和7年）3月31日

開所日数： 243 日

従業者		管理者	管理責任者	サービスマン	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)	7	2														10	男	35	5	10	50	男	9	12	5	9	3	0	12	50							
		非正規			9		1				3	1	1						9.0	0		0	0																		
		ボランティアなど											1						0.0	女		9	0	7											16	女	1	3	4	3	3
(内障害者雇用)			1												0.0	0	0	0																							
計	1	0	17	2	1	0	0	0	0	3	2	1	0	0	0	0	19.8	計	44	5	17	66	計	10	15	9	12	6	0	14	66										
職員入退職状況					新規採用者					2名		退職者					2名		平均年齢		59.6歳																				

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	16.7
	区分3	5	4	4	5	0	4	4	0	4	4	3	4	41	
	区分4	63	64	64	68	61	61	69	63	62	59	59	65	758	
	区分5	205	220	191	194	180	148	161	144	159	154	148	164	2,068	
	区分6	91	105	91	109	101	97	111	99	99	90	81	93	1,167	
	合計	364	393	350	376	342	310	345	306	324	307	291	326	4,034	
	区分5/6	81%	83%	81%	81%	82%	79%	79%	79%	80%	79%	79%	79%	80%	
利用比率	97%	104%	98%	95%	91%	91%	88%	85%	90%	90%	90%	91%	93%		

就労継続支援B型	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	
	未判定	153	145	144	169	149	154	177	167	159	139	132	142	1,830	15.8
	区分1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	区分2	54	55	52	58	51	51	57	50	52	49	35	47	611	
	区分3	56	82	76	95	88	81	98	84	83	79	83	81	986	
	区分4	32	28	28	31	34	31	40	37	37	35	33	35	401	
	区分5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	区分6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
合計	295	310	300	353	322	317	372	338	331	302	283	305	3,828		
利用比率	79%	83%	84%	90%	86%	93%	94%	94%	92%	89%	88%	85%	88%		

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

(1) 利用者の意見を取り入れながら販売方法や販路を模索し、売り上げアップにつなげる。
 (2) 日々の健康状態をバイタルや会話の中から把握し、変化があった場合、職員間での情報共有をおこなう。必要に応じてご家族や関係機関と連携し、健康状態の維持・改善に努める。
 (3) 職員間で情報共有を密におこない、支援の向上を図る。
 (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) コロナが5類に緩和され、今年度から再開されたイベントが多く、販売する機会が増えた。日々のつながりから販売以外にも授産製品の注文や、新しい内職の取引先も増えた。
 (2) コロナ禍で控えていた家庭訪問が増えたことで、健康状態や生活状況を深く知ることができた。ご家族や関係機関から相談があった際には、早期に話し合うことができ、健康状態の改善や悩みの解消へとつながった。
 (3) イレギュラーな事態が起きた場合でも、情報共有をしていたことで連携をとることができ、落ち着いて対応できていた。
 (4) 感染症対策を継続しておこなった。感染症が流行る時期でも最小限に抑えることができた。災害時のことを考え、棚や物の配置を見直した。座席配置を工夫することで、安心して通所できる環境ができていた。ADLの低下により、2階に上がることが難しくなった利用者が1階でも作業できるように環境を整えた。

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の意識を高める。また、情報の共有をすみやかにおこなうことで再発防止につなげる。
 (2) 運転業務を余裕を持っておこなえるよう、運転スケジュールを組む。人命を預かる責任を自覚して運転業務にあたる。
 (3) 過去に繰り返し起こっている事例を検討する。苦情・相談については、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、定期的に研修を実施することで権利擁護についての理解を深める。

(1) ひやりハット報告書の積極的な作成を目指し、話し合いをおこなった。事故につながる予見性を養い、すみやかな報告書の作成と内容周知が求められるが、作成のために必要な時間の確保が課題となっている。
 (2) 送迎用のシフトを作成し、均等に運転業務にあたるよう調整したが、運転手不足は今後も課題となっている。事故件数は、前年度と変わらず5件（うち送迎中1件）であった。要因としては、焦りや確認不足が多く、余裕を持った運転ができるよう取り組む必要がある。
 (3) 工賃に関しては、繰り返し起こっている事案に対する話し合いをおこなった。利用者にとっての工賃の重要性に対する意識を高めていく必要がある。苦情6件のうち4件は、利用者の心情に寄り添えていない部分が多く、ミーティングで利用者がどのような気持ちであったかを話し合った。
 (4) 外部から講師を招き、基礎的な研修を実施した。権利擁護についての理解や自己の支援を見つめ直すきっかけとした。
 <特記>ご家族による介護状況に大きな課題が生じたケースがあった。権利擁護の観点から行政や関係機関に改善を図る働きかけをおこなった。

③専門性の向上と人材育成

文責：今西 あゆみ

(1) 職員一人ひとりが気づく力と行動する力をさらに身につけ、チームワークの向上を図る。
 (2) 専門性の向上のための研修参加や学ぶ機会を設け実践に生かす。

(1) 報告・連絡・相談の重要性を職員が理解し、実行した。よってチームワークの向上がみられた。日々のミーティングなどで指摘し合い、利用者の支援や他の業務を円滑におこなえた。職員の急な休みがあってもフォローできている。チームワークは向上している。
 (2) 高次脳機能障害に関する研修に参加した。外部の研修に参加することで学んだことを現場にフィードバックすることができた。

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) 利用者の高齢化に伴うADLの低下に配慮した環境整備と新規利用者の受け入れ。

(2) これまでの羅針盤の活動と今後の展開を考える研修。

(3) 業務の効率化・体調・メンタルヘルスの安定を図るセルフマネジメント。

(4) 地域・医療・行政・関係機関との連携や啓発。

(1) 事業所内でADLの低下による転倒などの事故もなく対応することはできていたが、利用日以外での転倒による事故は数件発生していた。身体介助による職員の負担に増加がみられた。職員の負担軽減につながる介助機器の導入の検討が必要である。本人やその介護者が高齢期を迎え、退所されるケースがあり、現在の平均利用者数は定員18名に対して、生活介護15名（利用率83%）・就労市継続支援B型14名（利用率77%）と定員割れしている。

(2) 非常勤も含め、羅針盤のこれまでの活動を記録している動画を解説し、今後の展望について話す機会を作り、改めて中途障害者やその家族が置かれている現状を理解し、支援の方向性を揃えた。

(3) 月イチ学習などを活用し、「仕事の基本的と報連相」「サービス提供の考え方」「お互いを指摘し合える集団づくり」など、メンタルヘルスやアンガーマネジメントを含め、話し合い考える機会を作り、セルフマネジメントにつなげる取り組みをおこなった。

(4) 今年度も地域のこども園へ評議委員としての参加、医療機関との連携、家族会への参加、府の自立支援協議会に出席し、事業所での取り組みや中途障害者が置かれている現状などを発信することができた。

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

(1) 月イチ学習を引き続き実施。外部研修も取り入れながら研修内容を共有し、所内全体で様々な研修の内容に対して理解を深めていく。

(2) 新たに築かれた地域とのつながりについて、利用者を交えながら深めていく。

(3) 事業所独自の自主製品カタログの検討。

(1) 月イチ学習を引き続き実施し、内容によっては、グループワーク形式でそれぞれの職員の考えをじっくりと話し合う時間を作った。外部研修に参加して共有することで、職員全体で様々な分野への理解を深めることができた。

(2) その時々で違う利用者や納品や販売に行くことで、地域とのつながりを深めることができた。依頼される内職が増え、納品頻度も増えたため、さらに深い関係を築くことができた。授産製品の注文にもつながった。

(3) 自主製品カタログの検討はできていない。直接販売する機会が増え、カタログがなくても商品が売ることができた。製菓・布ぞうりの注文書のデザインや内容を更新し、見やすいものにした。

⑥災害対策

・災害を想定した避難訓練と消火訓練をおこなった。建物の上の階から1階に簡易担架を使用し、避難訓練をおこなったことで、利用者を安全かつ迅速に避難させることへの課題も見えてきた。避難の仕方については、様々な避難訓練を実施し、職員間で話し合いながら最善の方法を検討していく。

・防災備品を分散備蓄し、備蓄品の内容、保管場所、個数や消費期限をリスト化してファイリングした。ファイルを見ることで、どこに必要な防災備品が収納されているのかすぐに分かるようになった。

・AED講習や水消火器を使用して消火訓練をおこなうことで、災害への知識を深めた。

2024年度（令和6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： 2024年（令和6年）4月1日～2025年（令和7年）3月31日

開所日数： 243 日

従業者	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	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																										
	正規	1	1(兼)	9														10	男	1	15	1	17	男	6	9	2	0	0	0	0	0	17
	非正規					1						1						0.2	女	1	4	2	7	女	1	4	1	1	0	0	0	0	7
	ボランティア など (内障害者 雇用)																	0.0		1	0	0											
計	1	0	9	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	10.2	計	2	19	3	24	計	7	13	3	1	0	0	0	0	24		
職員入退職状況					新規採用者					1 名	退職者					0 名	平均年齢		38.0 歳														

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	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	45	20	19	20	19	18	21	19	17	18	18	19	253	
	区分4	85	84	81	86	87	77	81	80	72	48	34	40	855	
	区分5	188	202	207	187	172	160	206	188	195	184	173	185	2,247	
	区分6	101	99	97	108	116	109	124	118	115	109	103	118	1,317	
	合計	419	405	404	401	394	364	432	405	399	359	328	362	4,672	
	区分5/6	69%	74%	75%	74%	73%	74%	76%	76%	78%	82%	84%	84%	76%	
	利用率	100%	97%	101%	92%	94%	96%	99%	102%	100%	95%	92%	91%	97%	

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：萩原 歩美・古賀 晶

(1) 利用者が発信しやすい環境の整備をしていき、集団を意識していけるようにするため、議題を出して意見交換をするなどの取り組みを試みる。
 (2) 本人が安心した生活を送ることができるように、普段の関わりでの発信を見逃さず、情報共有と家族との連携を深めていき、必要に応じて他機関につなげていく。
 (3) 作業に参加できるように利用者に合わせた治具を使ったり、強みを見つけて発揮できるように作業方法を工夫したりする。
 (4) ふれあい会議などを通して収支の勉強を継続していく。
 (5) 地域との関わりを大切にしていき、啓発活動を継続しながら社会参加することの意義を考えていく。

(1) 司会が特定の人に偏らないように配慮した結果、必要に応じたフォローをしながら、利用者が順番に発言する場面が増えてきた。一方で課題としては、意見を出すだけになって毎回同じ内容が多く、その実現に向けた話し合いをしていくための配慮や、議題に対して障害特性に応じた詳しい説明が必要である。
 (2) 他機関との連携はできつつある。また、些末なことでも連絡帳に記載もしくは家族に伝えることで、本人及び家族の安心につなげることができた。
 (3) 利用者に合った治具を考えて試行したことで、円滑に取り組める場面も増えてきているが、参加が難しい利用者に対してのアプローチは十分とは言えず、検討や改善の余地がまだまだある。
 (4) 毎月のふれあい会議を通じて収支報告をおこない、繰越金や売り上げがどのように使われているかの説明をしてきたことで、利用者の関心が高くなって質問も増えてきている。
 (5) 廃品回収を通して地域との関わりを増やしたことで、署名や物品販売の増加につながった。また、お声かけのあったイベントには積極的に参加している。

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：宮前 貴行

(1) より良い支援に向けての話し合いを継続し、話し合いで挙げた内容の振り返りもしながら実践に生かしていく。
 (2) 前向きな意識や視点を持ち、良い部分に目を向けた支援をしていくため、毎日の終礼で確認や報告事項の共有だけでなく、“にやりハット”などの報告も大事にする。
 (3) 教訓化した内容の振り返りと検証をし、なぜその確認が必要なのか、どんな権利侵害につながるのかなどのお話もしながら、利用者の立場に立った支援をしていく。

(1) 定例の職員会議では、隔週で「より良い支援に向けて」をテーマに議論をした。その中で利用者のことを深く知る機会としてケース検討もおこない、日々の支援を振り返るようにしている。そのことがどう実践に生かされたのかなど、経過を踏まえた検証や考える機会が必要となってくる。
 (2) にやりハットの強化月間を作ったことで日常的に意識するようになり、利用者の新たな一面などを知ることができ、職員も前向きに考えることができた。
 (3) 繰り返し起きている事例については、定期的に対策の振り返りもおこなっているが、その都度確認をしていかないと忘れてしまっていることもある。教訓や対策を単に記憶するのではなく、なぜそうしているのか、それをしなければどういったことが起きるのかなど、利用者の立場になって考えていく必要がある。

③専門性の向上と人材育成

文責：日野 聡也

(1) 会議や終礼の場だけでなく、日常的に言語化することを意識する。また、相手が言ったことをきちんと受け止めた上で、建設的な話し合いをしていく。
 (2) 情勢や研修などの報告は、日々の実践で生かすことを意識した内容にしていき、それを通じた議論も継続しておこない、全体で深めていく。
 (3) 新しい職員もいるので、改めて法人理念について考えて大切にしていることを理解し、職員間で浸透させていく。

(1) 言語化することを意識して進めてきたが、まだまだ十分とは言えない状況である。建設的な話し合いについては準備不足などが見られるので、限られた時間で何を重点的に議論したいのか、どういう方向性にするのかなど、要点を絞って話すことを意識していく。
 (2) 日々の実践で生かされた部分もあれば、研修を受けて報告をして終わっていたケースや、報告するまでに時間を要した時もあった。なぜ研修を受けた職員からの報告と議論を大事にしているかを改めて伝え、それぞれの専門性の向上に留まらず、全体で深めていかなければならない。
 (3) 会議や終礼での時間の使い方に課題がある中、各種報告や議論などを優先していたことで、法人理念を浸透するための時間を確保できていなかった。日々の支援で意識できていないわけではないが、法人理念や職員行動指針を自分の言葉で語れるように普段から意識していく。
 (4) 職員2名が人事交流をしたが、今後も積極的に送り出していき、他事業所の実践などを通して様々な刺激を受けてもらって専門性を高めていき、人事異動があっても対応できるようにする。

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) 支援学校などからの見学や実習の受け入れは継続していき、次年度希望されている方の受け入れ体制を整える。また、手狭になってきている環境を工夫しながら活用していく。
 (2) 地域との交流を大事にして、利用者と一緒にイベントなどにも積極的に参加する。また、チラシの配布などを継続しながら、クレヨンを知ってもらう機会を確保する。

(1) 豊中支援学校から見学と実習があり、4月から1名が通所することになっている。以前、実習に来られた方ではなかったが、受け入れ体制を整えていたので、特に問題なく受け入れることができた。一方で、2名の利用者が急遽退所することになったが、支援学校以外からの見学希望の連絡もあり、今後もニーズに対応できるように受け入れ体制は整えていく。また、手狭になってきている環境は、その時々で工夫をしながら活用できているので、今後も限られたスペースを有効活用していく。
 (2) 地域と交流できる機会があれば積極的に参加をしてきた中、休日の防災に関する取り組みには職員だけの参加となったが、繰り返し参加する中で知ってもらうことにつながったので、今後も交流する機会を大事していく。

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・仲宗根 工

(1) 利用者や家族と一緒に選挙や国会請願署名などについて学ぶ機会を作っていく上で、利用者が分かりやすい資料の作成やそれぞれの生活に置き換えるなどして理解や関心を深めていき、一緒に考えていけるようにする。
 (2) 法人の全体研修や定例会議、外部研修などを通して、平和や社会運動などについての学びを継続していく。また、学んだことを身近な人にも伝えていき、それを日々の活動に生かしていく。

(1) ヒューマンウェーブに参加して、障害者運動の重要性を意識することにつながった。また、今年度も署名学習会を開いて、職員が利用者と一緒に学ぶ機会を作ってきたことで、個別に質問する利用者が増えてきている。話をする機会を継続して作り、利用者と一緒に学んでいく。
 (2) 全体研修は数年ぶりの開催であったが、個々の学習だけでなく法人内の職員とのつながりを持てるきっかけになった。ただ、学んだことを積極的に身近な人に伝えることが十分にできていなかったもので、どのように進めていくのかを考えていく必要がある。今の社会情勢をしっかりと理解するためにも、関心が一時的なものとならないように、定期的に平和や社会運動などの学習をしていく。

⑥その他

●内職・自主製品・廃品回収の全てにおいて前年度より収入が増えたことで、支給額が月々の工賃で1回、賞与で2回の増額につながった。

①内職：新しい業者は見つけていないが、既存の得意先を大事にしてきたことで受注が大きく伸びている。

②自主製品：販路を既存の方法だけではなく、イベントがあれば積極的に参加して、販売する機会を充実させた結果が出ている。
 なかまの店のディスプレイを一定期間活用したことで、売り上げの増加や商品の問い合わせも増えていった。

③廃品回収：地域のイベントなどに参加することで事業所の認知度も上がり、廃品を事業所まで持ってきていただける人も増えてきている。
 回収先の都合で大口の回収先が2ヶ所なくなってしまい、それに代わる回収先を見つけたい必要があるが、新たに見つけることはできている。

④上記以外：自主製品の周知と販売を目的として、ハートtoハート（イオンモール茨木などでの販売）に今年度初めて参加して販路拡大につながった。

●地域で開催された全市一斉の防災訓練には、休日のため職員だけの参加となったが、市内で開催された防災パネル展には、利用者と一緒に参加して防災について考えることができた。

●素のまま、ええやん♪では、利用者と一緒に参加してステージ発表以外にも他事業所との交流を深めることもできたので、今後も外部のイベントには積極的に参加をしていく。

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：天野 竜二

(1)当事者や家族の希望する生活の実現につなげるため、常に本人の立場に立ってチーム支援で考えられるように進めていく。
 (2)多岐にわたる相談内容に応じることができるよう、専門機関と関係を築き、インフォーマルも含む社会資源を有効に活用していく。
 (3)誰もが安心して相談ができる体制づくりを心がけていく。

(1)相談員一人でケースを抱えず事業所内で共有し、本人の立場に立った支援になっているか、朝礼や会議で検討した。子どもの思いを汲み取ることが難しいため、専門的な見識のある講師に意見を仰ぐなど、事業所以外の力も生かしながら本人中心の支援を進めていきたい。
 (2)当事者から意向を聞く中で、地域とのつながりを求めている方がいたため、地域の社会資源の情報提供をした。今後は、地域の情報を収集するだけでなく、実際に活動を見学して、利用者が使ってみたいと思える情報提供ができるようにしていきたい。
 (3)担当者が不在の時も事業所内でケースを共有していることで、サービスの調整や生活相談の対応ができた。障害福祉課から依頼があり、支援の拒否がある当事者の訪問を繰り返してきた。悩みながらではあるが、本人の話聞き続けてきた。専門家との面談の同席をお願いされるなど、少しずつ相談員に信頼を持ってくださるようになり、2年半かけてようやく支援に結びつくことができた。今後も諦めずに関わりを続けていきたい。

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：坂田 沙知子

(1)ひやりハット、事故、苦情・相談を共有し、繰り返し起こりうる内容を分析して再発防止に努める。常に心にゆとりを持ち、平常心で業務に取り組めるようにしていく。
 (2)当事者の立場に立って、時には振り返りながら、自ら意思決定できるようにサポートしていく。また、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心がけていく。

(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。まずは口頭で共有して対策を一緒に考え、報告書の作成をすることもあった。一人で対応する場面が多いので、慌てずに対応できるように心がけてきた。再発防止のために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)虐待防止の研修を通してそれぞれの気づきも共有し、偏った捉え方や対応になっていないかなど、日頃から意識して職員間で話をしてきた。行政機関や家族からの相談も多く、当事者の思いとずれが生じていることがあった。同一世帯で複数支援が必要な対象がいる場合、声をあげにくい子どもの気持ちが後回しにされてしまうケースがあった。また、当事者が虐待をした場合にサポートできる仕組みが不足していることが分かった。通学支援では、友達と通学したい、一人で通学したいという声が出てきた時、その願いに寄り添い一緒に考えていけるよう心がけていきたい。

③専門性の向上と人材育成

文責：高橋 敦子

(1)行政や各種団体などによる研修には積極的に参加し、職員間で研修内容の共有を図っていく。より深めたいテーマについては、事業所内で研修に取り組んでいく。他の相談支援事業所とともに学ぶ機会にもつなげ、ともに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)毎月実施している障害者相談支援事業所法律支援事業・アドバイザー事業で、弁護士による法律相談や、学識経験者との事例検討に積極的に参加してきた。他の相談支援事業所から受けたケースや、行政機関とともに対応しているケースも取り上げてもらった。大阪生活支援センター連絡会では、情勢や各市町村の状況共有の他、様々な課題を抱えた事例について、あらゆる視点から意見の交流をおこなえた。相談員として、また基幹相談支援センター（以下、基幹）の立場でケースを捉えることができた。また、ら・ぶらすとひまわり市民講座「大人の発達障害について知ろう！考えよう！」、千里地域包括支援センターとケアマネージャーとの勉強会を共同でおこなった。
 (2)初回訪問（面談）では、2名体制でアセスメントをおこない、職員会議などでケースを共有し、支援の方向性を協議してきた。具体的なサービス・制度の情報提供や調整などをセンター全体でフォローすることを心がけてきた。

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

④事業展開の実施・民主的経営

文責：高橋 敦子

(1) ケースを通して子ども・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) 他の相談支援事業所と個別ケースの対応や情報共有・学びの機会を通して支援スキルの向上に努め、豊中市域の相談支援体制の発展・充実に向けて連携強化を目指していく。
 (3) 各事業所や家族と連携し、法人の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。

(1) 引きこもり、8050問題、生活困窮、同一世帯に複合した課題を抱えているケースを受け、他分野の行政機関や支援機関との関わりが増えている。ケースを通して、多機関と取り巻く課題や支援の方向性の共有を図っていく中で、顔の見える関係にはなってきた。しかし、対象者が異なると連携の難しさを感じている。
 (2) 他の相談支援事業所からケースに関して相談員の困り事を共有し、基幹アドバイザー事業の事例検討に取り上げてもらい、課題や今後の方向性を一緒に考えることができ、その後も相談員の後方支援の立場でケースカンファレンスにも参加した。基幹として、他の相談支援事業所がいつでも相談しやすい関係を広げていきたい。
 (3) 自法人の利用者・家族から日々の相談で各事業所職員と対応を進めてきた。中には、加齢に伴って体調を崩し、医療的なケアが必要となったケースもあった。医療機関と連携し、状況に応じて訪問看護やヘルパー、また施設利用に向けた調整などをおこなうこともあった。

⑤障害者運動の推進・恒久平和への取り組み

文責：清 眞司郎

当事者・家族の話を傾聴し、困り事の解決に向けて環境を調整していく中で、同じような声がないか日頃から意識していく。当事者・家族とともに声をあげていき、制度や社会資源の改善に努めていく。

日々の面談・電話で当事者・家族が困っていることを聞き取り、既存サービスだけでは解決できないこと（バリアフリーなど）を要望書にあげて、豊中市に改善を求めた。要望することで部署から現地確認があり、検討すると返答をいただいた。また、市議会議員団を通して、短期入所の入所枠を増やすだけでなく、緊急時に対応できる仕組みづくりを考えてほしいと実情を踏まえて要望をおこなった。引き続き、当事者・家族とともに声をあげて制度や社会資源の改善に努めていく。

⑥その他

文責：天野 竜二

(1) 障害者センターの医学的基礎講座を受講し、事業所内で共有した。緊急時の対応方法について、書面での作成にまでは至っていない。当事者に病状の急変があった時は、関係する医療機関とも相談しながら事業所内で対応を検討した。
 (2) 職員1名が能登支援に参加し、事業所内で報告をした。生活基盤が復旧していない状況で支援者がいないため、福祉サービスが滞っている実態を知ることができた。被災した場合の支援について話し合う機会にもなった。
 (3) 千里障害者相談支援センターのチラシに相談員の顔写真を入れ、地域の会議などで配布して啓発活動をおこなった。障害福祉課の地区担当者から依頼があり、障害福祉課の窓口で必要な方に資料として活用してもらっている。
 (4) 今年度は、地域のメンタルクリニックやリハビリ病院などの医療機関から相談を受けることが多かった。医療機関に地域の窓口として認知されていることが分かった。加齢や体力低下により病院の受診を通院から往診に変えるなど、医療的な対応があった場合は、訪問看護や医療機関と協力して支援した。

【利用者の状況】（2025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97名 18歳未満1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	1	8	9	6	23	17	64
女	0	2	6	7	12	7	34
計	1	10	15	13	35	24	98

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
36	24	12	13	4	1	8	98

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	15	0	1	2	0	18
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	34	7	2	3	0	46

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	31	14	45	1級	1	2	3	5	4	9
B1	4	2	6	2級	7	7	14			
B2	6	1	7	3級	5	1	6			
合計	41	17	58	合計	13	10	23			

※指定相談支援事業所に移行1名、ケアプランに移行1名、計画終了6名、他市町村19名、セルフプランに移行0名

【基本相談】 192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)	225	292	289	512	503	371	433	350	354	384	319	364	4,396
障害児	26	41	36	46	60	27	16	12	16	11	25	30	346
障害者	199	251	253	466	443	344	417	338	338	373	294	334	4,050
内、新規相談件数	7	6	5	6	3	6	7	6	4	1	1	3	55

【職員の状況】（2025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)安全で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などをおこなう。
 (2)障害の進行や高齢化に伴う機能低下を考慮し、日頃の様子観察や服薬管理、バイタルチェックに留意していく。継続して事業所や医療機関などと連携して体調管理を図っていく。
 (3)個別事案での食事や排泄など、日常生活行動が安全でスムーズにおこなわれるよう、情報共有や会議などでの検討・支援をしていく。

(1)故障などにより電化製品の修理や買い替えをした。また、利用者の状況に応じて建具などの改修をした（やすらぎの家：居室のドア/ひだまりの家：トイレの手すり/らしんばんの家：トイレの床と玄関庇）。
 (2)バイタルチェックなどで状況を把握して健康管理に努めた。嚥下や移動での機能低下を考慮し、相談員などと連携して訪問看護を開始した。コロナ・インフルに罹る利用者もあり、事業所と連携しながら受診やホーム待機、勤務の調整をおこなった。必要に応じて定期通院に同行し、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)日常の様子を考慮し、支援内容の変更時には、職員会議や連絡ノートを通して周知をした。これまで服薬変更などに対して、否定的な思いがあったご家族に理解を得ながら転院や服薬調整ができた。

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：黒川 昇宏

(1)日々の気づきを業務日誌や連絡ノート、職員会議などを通じて報告・相談し、より良い解決策を見出していく。
 (2)ひやりハットを情報共有し、事故や苦情につながらないよう、教訓や対応策を考えて実践していく。
 (3)虐待防止についての研修を事業所に状況に合わせた形で実施していく。

(1)職員会議や連絡ノートなどでの情報共有とともに、日々、職員とコミュニケーションを取り、支援の統一と意識向上を図った。
 (2)気になったことは記録を残し、職員に詳細を聞き取り、再発防止策を共有した。ひやりハットは、同様の事案が起きてしまうことがあるため今後も課題である。
 (3)虐待防止チェックリストを定期的実施し、課題だけでなく好事例の情報共有をおこなった。身体拘束に関わるロールプレイや動画視聴を実施し、当事者の立場になって考える機会を作った。

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、定例会議などで進捗を確認する。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、各現場にフィードバックしていく。

(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。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などを大切に伝えた伝え方に努めた。
 (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、庶務など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)高次脳機能障がい支援者養成研修や管理者・主任セミナーなど、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により、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て利用者の受け入れをしていく。
(2) 兼務職員を各日中事業所に配置して、定期的にホームに支援に入ってもらい、緊急時にも安定した事業運営ができる体制を整える。
(3) 利用者や家族の高齢化等で家庭での生活が難しいケースが増えている。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) 法人外からの問い合わせは多数あったが、ロングショートを受け入れていることや、実際に生活されている利用者への影響、職員体制などの理由で受け入れはできなかった。法人内の利用者の短期入所の依頼はなかった。
(2) 緊急時などに応援に来てもらえるように、各事業所から定期的にホーム勤務に入ってもらった。定期的に入ってもらうことで、緊急時も安定した体制を整えることができた。
(3) 日々の利用者対応や運営に奔走し、具体的に新しいホームの検討には至らなかった。

⑤障害者運動の推進・恒久平和への取り組み

文責：荒内 玲

(1) 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。
(2) 研修や学習会に参加し、国内外の情勢を正しく把握する。諸活動に参加することで、命が大切にされる平和な社会の実現を目指す。

(1) (2) 必要な署名、ヒューマンウェーブや市との懇談などを通して、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に、連携団体などとともに訴え続けなければならない。能登半島地震の支援活動を通して、被災地における障害者の生活実態を肌で感じられたが、復興への道のりは遠く、継続的な支援が必要であると確認した。

【利用者の状況】（2025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	2	9	6	20
女	0	2	1	0	2	1	6
計	0	2	4	2	11	7	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	9	2					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	2	1	0	0	0	3
3級	1	1	0	0	0	2
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	2	0	2	2級	3	1	4			
B2	0	0	0	3級	1	0	1			
合計	12	4	16	合計	6	2	8			

【職員の状況】（2025年3月末現在）

常勤職員 4名＋兼務職員4名
 非常勤職員 29名
 派遣職員 3名（シルバー人材センター）

障害者生活支援ステーション・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)新規利用者のアセスメントについては、利用契約後1ヶ月以内に実施し、随時利用計画書を策定して迅速な支援提供に努める。
(2)引き続き感染症対策を徹底し、感染者が発生した場合は、すみやかに必要な支援体制を構築して全従事者に周知する。
(3)利用者の状況に応じて本人及びご家族と相談し、支援の変更や新たな要望等について、より柔軟な対応ができるよう改善する。

(1)今年度、新規利用者の受け入れはできなかったが、現利用者の個別支援計画書などの必要な書類は、定期的に見直しをおこなっている。
(2)感染症対策の徹底によりコロナやインフルエンザのまん延はなく、大きな支援の変更や異動はなかった。引き続き感染症対策を徹底する。
(3)利用者一人ひとりのニーズを把握し、現在の支援力の中で可能な限り担当ヘルパーと調整をしている。しかし、支援力不足により全ての要望に応えられている状況ではない。

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)全従事者に対し、常に権利擁護に関する情報発信をおこない、共通認識のもと日々の支援に生かしていく。
(2)些細な事案に対しても責任者への報告を徹底し、適時必要な報告書を作成すると同時に、改善策を迅速に検討する。
(3)引き続き従事者によって支援のあり方に相違が生じないように、支援計画の内容を形骸化することなく、常に情報や認識を共有する。

(1)虐待や不適切な行為が発生しないよう、ヘルパーの変化にも気づけるよう定期的に個別の聞き取りをおこない、支援者が孤立しないよう取り組んでいる。
(2)利用者の変化など、常にアンテナを張り、また、ヘルパー間の情報共有の徹底を目指しているが、アナログなコミュニケーションツールに頼っているため、連絡の徹底に時間差が生じることもあり、今後の課題である。
(3)支援計画の把握、支援のあり方の共有化を目的とした協議の場を積極的に設定したと同時に、支援に対する個々の思いも大切に調整も同時並行でおこなっている。

③専門性の向上と人材育成

文責：山河 正裕

(1)感染状況を考慮しながら、可能な限り対面での研修・意見交流の場を設定し、できる限り全従事者が参加できる日程を調整する。
(2)希望するヘルパーに対するスキルアップ研修の支援策を継続し、引き続き積極的な活用を働きかけていく。
(3)長く働き続けられる職場環境の改善を常に意識し、研修などを通じて人材確保及び育成に取り組んでいく。

(1)今年度は、年2回の定例研修に加えて、感染症及び災害に関する研修及び訓練を実施。全ての従事者が参加できなかったことが課題として残った。
(2)スキルアップのため、重度訪問介護従事者研修受講希望者（1名）があったため、勤務日と受講日ができる限り調整し、事業所としてバックアップに努めた。
(3)定例研修のあり方について、運営方法や実施日時など、ヘルパーがより参加しやすい研修環境を整備し、慢性的な課題であったマンネリ化の解消及び参加率の向上を目指して模索している。

障害者生活支援ステーション・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) 支援内容に関する利用者及び家族、ヘルパーの相談・意見を尊重し、形式的ではなく柔軟かつ機動的な対応に取り組むと同時に、必要に応じて関係機関と連携し、地域に開かれた事業運営に取り組んでいく。

(2) 利用者のニーズに迅速かつ適切に対応すると同時に、新規利用希望者の受け入れ体制を構築し、課題となっている安定した事業展開を確立する。そのためにもヘルパーの補充と、さらなる人員の補強を進めていく。

(1) 地域生活の安定化はもちろん、利用者の多様なニーズを大切にされた支援のあり方について、定期的に意向を確認すると同時に、自事業所だけの思い込みや判断による独善的な支援が先行しないよう、まだまだ十分ではないが、医療・福祉サービス機関などとの連携強化を進め、包括的な支援の実現に向けた事業展開を目指している。

(2) コロナが第5類に移行したこと、報酬改定による他事業所の閉鎖や縮小に伴って、新規利用希望者の問い合わせが例年以上に増えた。しかし、慢性的なヘルパー不足が解消されず、全ての依頼を担える体力がないため、依然として他事業所への橋渡しなどを通じて対応している。安定した事業運営が急がれる。

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) 障害福祉制度を維持し、さらに発展させるためにも、障害分野のみならず課題となっている様々な社会福祉問題にも関心を持ち、障害者運動への参加を発信する。

(2) 障害者総合支援法と介護保険制度との併用利用についての問題点を整理し、常に利用者のニーズ及び現場の声を反映させながら必要な制度改善を求めていく。

(3) 恒久平和の意義を訴え、個々の生活状況に応じた平和活動への参加などを呼びかけていく。

(1) ヘルパーとの対面、またはヘルパー同士の意見交流の機会が少なく、基本的には、個々の情報発信に留まっているため、集団としての問題意識にはなっていないが、業務連絡とともに逐次社会保障に関する情勢報告をおこなっている。

(2) (3) 報酬改定に伴い、地域生活を支える事業所運営のあり方も問われている中、利用者を中心とした支援の推進とヘルパーの身分保障を両立する制度改善に向けた取り組みについて、また、可能な範囲で個々のヘルパーが平和運動に興味を持ち、取り組めるよう情報発信の場も含めて定例研修で周知している。

⑥感染症対策など

感染症の拡大はなかったが、コロナだけではなく季節性のインフルエンザなども含め、感染症対策は常に徹底していかなければならない。支援に対する負担は増大するが、利用者はもちろんヘルパー自身の健康を守るため、感染症対策に留まらず熱中症の予防など、現場の意見を傾聴しながら消毒液やクールタオルの支給など、必要な対策をおこなっている。

災害対策委員会

【はじめに】

2024年1月1日の能登半島地震の発生以後、法人から7名の職員がボランティアに入った。その後、全体会議で被害状況の報告に加えて、各事業所や家での防災対策について話し合い、改めて防災意識を高める機会となった。昨今、様々な災害が発生する中、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支援などを継続できる体制を構築するため、職員全体に事業継続計画（以下「BCP」とする）の周知と内容に関するシミュレーションをおこなっていき、今後も職員一人ひとりが意識を高めていく必要がある。

【防災備品】

災害時、一ヶ所が封鎖されるなどの事態にも対応できるように、防災備品の分散備蓄などのため各事業所で整理をした。また、その保管場所、備蓄品と非常食の期限や個数をリスト化し、誰が見ても分かるように全体で共有した。ホームでは、非常食の期限が近づいていたため入れ替えをした。また、本部・ホーム・クレヨン・第2工房「羅針盤」では、保存水の追加購入をしたことで、災害時に地域との助け合いやホームなどに回すことができるようになった。

【避難訓練・BCP】

年度初めには、避難訓練の実施時期を全事業所で統一したことで、共通認識のもと取り組むことができ、毎月の会議では、各事業所の災害対策に関する取り組みを報告して課題や気づきの共有をおこなった。通常とは別の経路から避難をしたり、多忙な時間帯におこなったり、変化を加えることで緊張感を持って訓練に望むようにした。利用者と一緒に避難所までの経路や課題の確認をおこなった事業所もある。

また、各事業所でBCP策定研修のワークシートに取り組み、BCPをもとに研修と訓練もおこなった。通所後に地震が発生した場合の利用者・家族への連絡方法と利用者の引き渡し方法など、事前に対策できることや被害状況によって検討が必要なことも討議した。

【今年度の取り組み】

- | | | |
|----------------------|------------------|-----------------|
| • 緊急時の職員間での連絡方法の確認 | • 緊急時安否確認票の更新 | • 災害時対応のお知らせの配布 |
| • 避難訓練や防災に関する取り組み | • BCPをもとにした研修と訓練 | • 災害に関する研修への参加 |
| • 防災備品の在庫管理表の作成と整理整頓 | • 避難用具の購入と検討 | • 保存水の追加購入 |
| • 防災マニュアルの見直しと追記 | • BCPの見直しと追記 | • 非常食の試食会と追加購入 |

【まとめ】

これまで通り避難訓練などに取り組み、備蓄品の整理、災害時の職員同士の連絡手段・方法の構築など、実際に災害が起こった際のあらゆる課題を想定して、災害時の対応について議論を重ねていく必要がある。今後もいつ大規模な地震・突発的な災害に見舞われるかわからないため、法人内だけでなく地域との連携を大切に、有事の際に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。

感染対策委員会

【はじめに】

今年度より感染症対策に関する事業継続計画（以下「BCP」とする）の策定が完全義務化され、それに伴って新たに法人内で感染対策委員会を立ち上げた。昨年度より新型コロナが5類に分類され、感染症法にもとづく、新型コロナ陽性者及び濃厚接触者の外出自粛は求められなくなり、ワクチン接種やPCR検査などに関しては任意に切り替わった。ただ、依然として感染率が下がったわけではなく、時期や状況に応じて感染症に対する手洗いうがいやマスクといった標準予防策をおこないながら、必要に応じた柔軟な対応が求められている。また、感染症に関わる研修と訓練の実施が年2回必須となったため、感染症に関わるBCPの周知を合わせておこないながら取り組んでいくことが重要である。

【BCP】

「新型コロナウイルス感染症」が2類感染症から5類感染症に移行したことで、2類想定から5類対応版として現実的な対応策を委員会で話し合って修正をおこなった。継続的に検討・修正をおこなうため、毎年10月1日を定期更新日と設定をした。また、各事業所の状況に即した内容に発展させていくことが望ましいため、事案に応じてその都度見直しをおこなって更新していくことになった。

【研修・訓練】

研修は、大阪府社会福祉協議会のオンデマンド研修を職員が受講し、訓練は、手洗いの再確認や感染拡大防止シミュレーションを実施した。しかしながら、これらの研修などが下半期の実施となり、他の研修などとの兼ね合いもあってスケジュール調整に苦心したが、講義内容の理解や共感があり、研修と訓練を実施した意義はあった。来年度は、業務負担にならないように計画的に実施し、内容も各事業所の状況に合わせて毎年見直していき、感染症対策の理解を深めていきたい。

【まとめ】

新たに立ち上げた委員会で手探りでのスタートであったが、策定したBCPの更新、研修や訓練の方法など、来年度以降の委員会の取り組みに方向性を示すことができた。研修や訓練が下半期に集中したので、来年度は、他の研修や会議とも調整しながら計画的に取り組んでいく。

研修委員会

全体研修の「アンガーマネジメント講座」では、個人ワークと少人数でのグループワークも取り入れられた講義であり、講師の体験談を交えたエピソードもあって分かりやすい研修となった。また、新型コロナの影響で実施できていなかった職員全体会議を5年ぶりに開催し、職員同士で交流する良い機会となった。1回目は、能登半島地震の支援に入った職員からの報告と、各事業所や個人で取り組んでいる防災の話を共有した。2回目は、自主製品や内職に話などを含めて幅広い議論をすることができた。

人事交流については、事業所の受け入れ体制に応じて、希望する職員を送り出す形で実施することができた。事前にアンケートや聞き取りをおこない、受け入れ先と受け入れ元の双方に交流した効果があるように努め、交流者の目的や受け入れ先の予定に合わせた。

以前からの課題ではあるが、研修などを受けた後、日々の実践の中で生かすことができるように、研修委員からも発信をしていく必要がある。

	開催日時	内容	参加人数
新人研修	5/9	法人理念研修	5名
	5/14	中長期計画	5名
	5/23	発達保障論	5名
	6/6	職業倫理	5名
	6/13	障害者の歴史	5名
	6/18	社会保障論	5名
	6/27	障害福祉サービスについて	5名
	7/4	グループホームについて	3名
	7/11	虐待防止研修	4名

法人内	<ul style="list-style-type: none"> メンタルヘルスに関する研修（対面） ～アンガーマネジメント講座：尾崎沙千
	<ul style="list-style-type: none"> 虐待防止研修（対面） ～障害者虐待対応マニュアル：松宮弁護士

事業所内	<ul style="list-style-type: none"> 新人職員向け研修 非常勤向け研修
	<ul style="list-style-type: none"> OJT ヘルパー研修
	<ul style="list-style-type: none"> 正職員を対象としたグループワークなど
	<ul style="list-style-type: none"> 身体拘束等の適正化に向けた研修（ロールプレイ）

その他	<ul style="list-style-type: none"> 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」 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 社会福祉経営全国会議／障全協（各種オンライン研修） JD/JDFのオンライン研修（障害者権利条約など） 	<ul style="list-style-type: none"> 自閉スペクトラム症（オンライン講座） 感染症対策研修 BCPや災害に関する研修 平和学習 社会情勢（報酬改定を含む） 人権研修（ハラスメントなど） 実践に関する研修 障害者虐待防止/権利擁護研修 メンタルヘルス関連 優生保護法や生活保護に関する研修 サービス管理責任者基礎研修 養成研修（高次脳機能障害支援者／主任相談支援専門員／強度行動障害支援者）
		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

今年度は委員の入れ替わりもあったので、初回の会議で委員会の役割などを確認した。それ以降は、虐待防止チェックリストの項目の見直しや備考欄に関する議論、虐待防止研修の企画が大きな比重を占めていたが、毎月、各事業所から報告書や事例を挙げて検討することも大事にしてきた。その他にも虐待事案や参加した研修内容の共有、ひやりハットに関する議論（各事業所の現状と課題の把握）などもおこなってきた。

虐待防止研修は、ここ数年、コロナ禍の影響で委員が講師となって研修をしてきたが、職員の入れ替わりや新しい職員が増えたこともあり、ネットワークポポロの第三者委員である松宮弁護士に講師を依頼し、虐待防止の基礎から学ぶことにした。人権を本質から理解することやこの仕事の意義や目的、虐待を起こさないための環境づくりなど、事例をもとにした話もあり、誰のための何のための支援なのか、職員集団として取り組むことの重要性などを考える機会となった。身体拘束等の適正化のための研修は、身体拘束等の同意書をもらう場面について各事業所でロールプレイを実施した。身体拘束等が必要な理由や3要件、解除に向けた取り組みの説明などを通して、利用者または家族の立場になって考える機会となり、利用者の人権を最大限尊重して身体拘束を最小限に抑え、解除に向けた努力が必要であるという意識の向上にもつながった。

虐待防止チェックリストについては、分析や活用がしやすように実施頻度の変更と項目の見直しをおこなった。事業所によっては、備考欄から気になる部分を抜粋して議論や、早期対応の必要性を感じて個別に聞き取りをした事案もあった。また、好事例については全体で共有するようにしてきた。今後も何らかの形でフィードバックや議論などをしていき、備考欄で気になる内容があれば、委員会で議論及び分析を重ねながら、より良い支援方法や日々の実践について考えるきっかけなどにしていきたい。

各事業所の事例や報告書の共有と議論については、グループワークで意見交換をしてきたことで、日々の支援を振り返り、新たな気づきや理解を深めることができ、より具体的な対策の検討や各事業所でも起こりうる事案という認識につながった。また、その中で改めて報告書の作成の重要性と課題が明確となった。特にひやりハットは、重大事故や人権侵害につながらないように予見性を養う点においても重要であるが、報告事案と件数の偏りや、どの程度の事象で報告書を作成するのか、限られた時間でどのように作成していくかなども議論してきた。再発防止の観点から報告書では、明確に原因を分析して教訓化し、具体的な対策が求められるが、報告書を作成して完結するのではなく、定期的に振り返ることが重要となる。繰り返し起こっている事案や困難事例のその後を再検証し、利用者の権利侵害につながる不適切な支援が生じないように、職員集団で議論を重ねながら支援をしていくことが求められる。

ネットワークポポロの他法人の施設訪問の報告を通して、委員会でも報告書の作成の意義を改めて考えることができ、法人内でも課題となっている個別支援計画では、改めてアセスメントの重要性や計画にもとづいた支援の振り返りの大切さを学ぶことができた。

今年度は、様々な事例や報告書を使った議論を積み重ねる中、虐待防止に対する意識を高めることにつながった。また、虐待防止研修を通して多くの学びがあったので、今後の実践に生かしていくためにも委員会からの発信や資料を活用した議論などをしていく。

2024年度（令和6年度）各報告書の年間報告件数

2024年（令和6年）2月1日～2025年（令和7年）1月31日

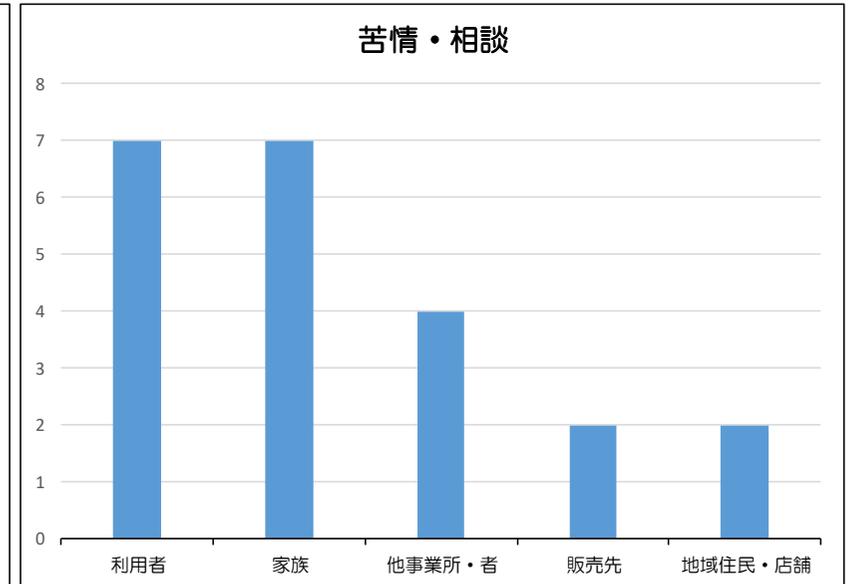
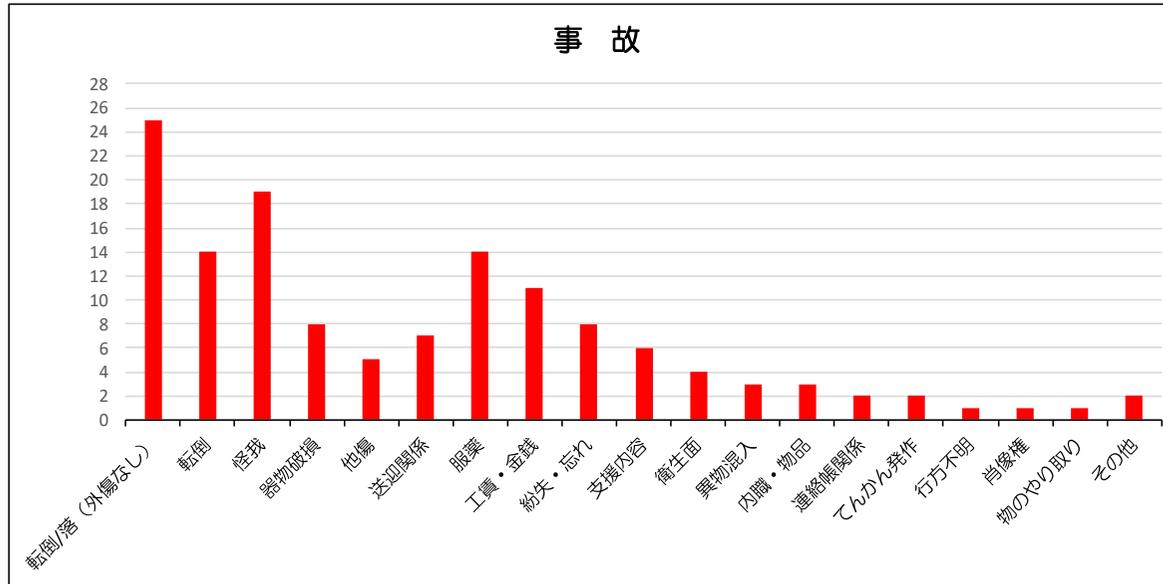
事故	きらら	モコ	ワーク	羅針盤	第2	クレヨン	相談	ホーム	合計
転倒/落（外傷なし）	4	8	2	3	6			2	25 件
転倒	1	2	3			2		6	14 件
怪我	4	3	1	2	3	5		1	19 件
器物破損	2	1				4	1		8 件
他傷	1	3				1			5 件
送迎関係	1		4		1		1		7 件
服薬	3			1	3			7	14 件
工賃・金銭	5		1	1	1	3			11 件
紛失・忘れ	4					3	1		8 件
支援内容	5				1				6 件
衛生面	2	1			1				4 件
異物混入	3								3 件
内職・物品	1				1		1		3 件
連絡帳関係	2								2 件
てんかん発作						1		1	2 件
行方不明			1						1 件
肖像権	1								1 件
物のやり取り	1								1 件
その他	1				1				2 件
合計	41	18	12	7	18	19	4	17	136 件

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					6	1			7 件
家族	1		2			1		3	7 件
他事業所・者								4	4 件
販売先					2				2 件
地域住民・店舗	1							1	2 件
合計	2	0	2	0	8	2	0	8	22 件

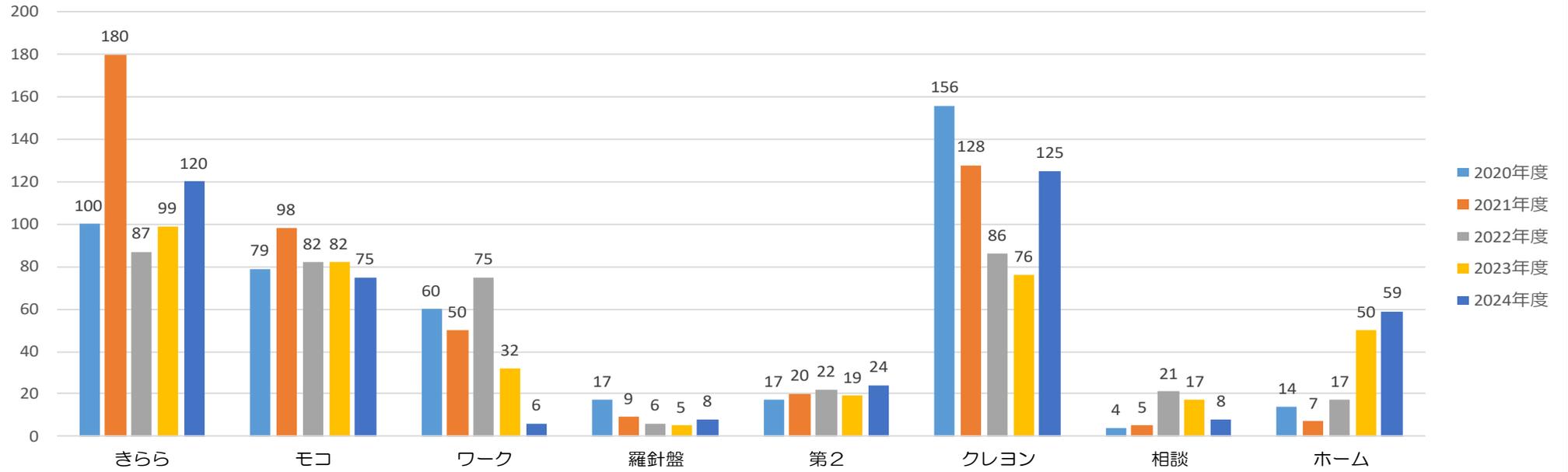
<利用者> [第2]①帰りの送迎で職員がマンションのドアを開けることを失念・②送迎時の運転・③座席が狭くて作業がやりづらかった・④送迎中の注意などのタイミングや言い方にストレスを感じた・⑤昼食を食べ終わる頃になってもインスタント味噌汁の入ったお椀にお湯が入れられないままであった・⑥利用者間での物のやり取りに関する注意で職員が断るように誘導したと感じた+あとで受け取りたいと返事が変わった理由を記憶障害のせいとされたと感じた、[ク]様々な消化不良+不満が募ったままイベントに参加
<家族> [き]送迎時間の変更が伝わっておらず家族を待たせた、[ワ]①送迎時に到着前の電話をしなかった・②イベントで帰る時間が遅くなった、[ク]本人が様々な不安を抱えていたが電話対応での配慮不足+不安や不信感をさらに募らせた、[ホ]①ガイドで必要な物が入ってなかった・②痣や腫れの対策を検討してほしい・③異変を家族に報告できていなかった
<他事業所> [ホ]①着替えの下着が用意されていない・②ゴミの分別ができておらず回収されなかった・③ガイドの伝達事項を共有できていない・④ガイドで使う食事セットが洗えていない
<地域住民・店舗> [き]進路妨害をされたという電話があった（ドラレコでは問題は見られなかった）、[ホ]送迎場所の植え込みに座って凹むなど
<販売先> [第2]①再三の注意にもかかわらず遅刻・②左記の件で注意を受けたにもかかわらず再度10分程遅刻

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
	120	75	6	8	24	125	8	59	425 件
（繰り返しの事案）	18	20	0	0	4	50	0	17	109 件

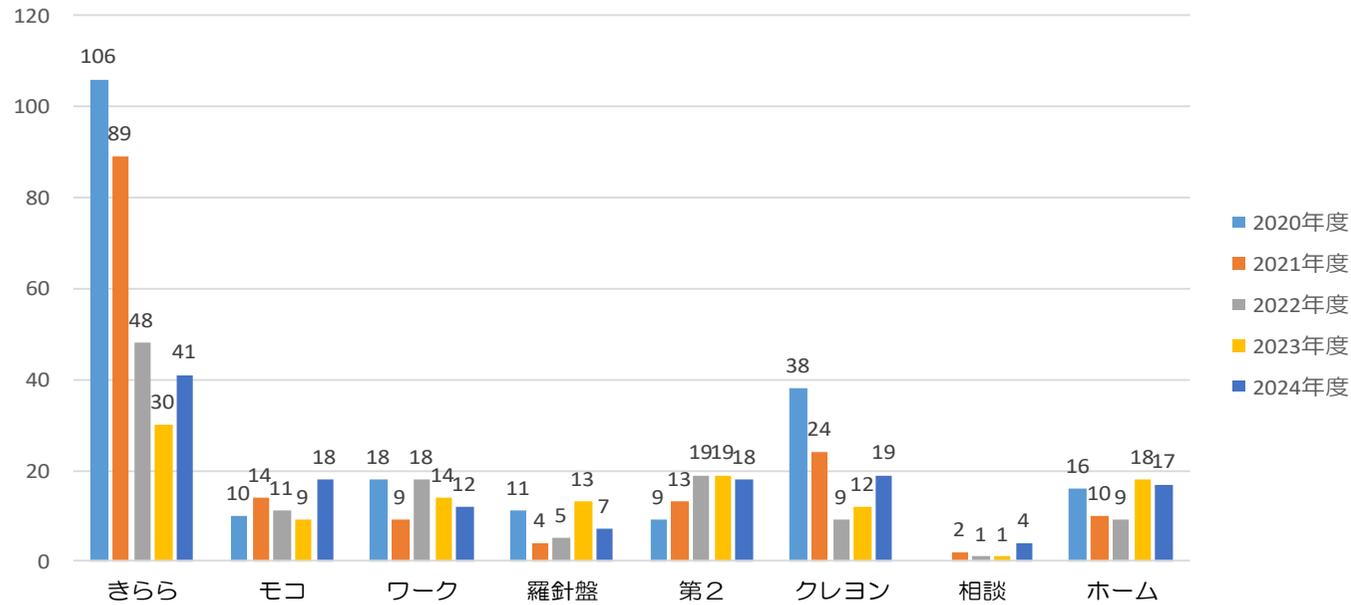
※その他…レンジ内で異物混入による発火、屋食準備中に米が落下



ひやりハット



事 故



相談・苦情

