**目次**　　Ⅰ　　　　法人本部事業報告　　　　　　　　　　　　　 　　　　　　　 ・・・・　２

Ⅱ　　　本部（事務部門・専門部）事業報告　　　　　　　　　　・・・・１０

Ⅲ　　　就労支援部門事業報告　　　 　　 　 　　　　　　　 ・・・・１５

１　工房ヴイ 　　　　　　　　 　 　・・・・１６

２　フロムヴイ ・フロムヴイ定着支援 　　　　・・・・２０

３　ヴイ長屋 　　　　　　　　 　 　・・・・２８

４　就労支援センター北 　 　 　　　　　 　・・・・３２

５　自立生活プログラム（ヴイの家） 　　　　　　 　・・・・３６

Ⅳ　　　　生活支援部門事業報告　　　 　　　 　 　　　　　　　・・・・ ３７

１　ドリームハウスⅠ 　　　　 　　　　　 ・・・・　４０

２　ドリームハウスⅡ 　　　　　　　　　 ・・・・ ４３

３　ドリームハウスⅢⅣ 　　　　　　　　　 ・・・・ ４６

４　ドリームハウスⅤⅥ 　　　　　　　・・・・　５０

５　ドリームハウスⅦ 　　 　　　　　　　　　　　　 　・・・・　５３

６　ドリームステイ　　 　　　　　 　 　 ・・・・　５５

Ⅴ　　　　地域生活支援部門事業報告　　　 　 　　　　　　　・・・・　５７

１　ドリームステーション 　 ・・・・ ５７

２　相談支援センター 　　　　　　　　　 　　・・・・ ６０

3 ドリームヴイ西が丘　(ヴイ西が丘・　ステイ西が丘)　　　　　　・・・・ ６２

Ⅵ　地域公益事業「あかしや」　　 　　　　　　　　 ・・・・ ６５

**Ⅰ．　法人本部事業報告**

**１　ドリームヴイ西が丘の運営**

**（１）　「ドリームヴイ西が丘」の運営**

ドリームヴイ西が丘は2019年3月に完成し法人に引き渡されました。しかし、本来建物建設の進捗状況に合わせ進める必要のあった事業開始の手続の遅れがあり、実際の開始が大幅に遅れました。ヴイ西が丘（生活介護事業　定員20名）は6月、ドリームステイ西が丘事業（短期入所　定員6名）は８月の開所になりました。そのことで利用者の確保及び利用開始が大幅に遅れてしまいました。

さらに、職員間の意見の違いや様々な理由により職員の退職が続きました。結局、ヴイ西が丘については、2019年度の終わりには年度当初に入職した職員は支援員1名を残し入れ替わりました。また、幹部職員の退職も重なり、事業所運営に大きな困難を生じました。

これらの事情への対応として法人幹部職員の異動及びベテランの職員の配置、職員増により改善のための努力を進めているところです。

今日、コロナ問題での対応が問われていますが、新たな利用者も含め、新たな職員も加わり日々生活介護事業所の運営を進めています。

短期入所事業（ドリームスティ西が丘）については、開所のコンセプトとしてホテルの様な設備で自由に過ごせる場所として開設を考えていましたが、実際には交通の便も悪く、送迎が必要な人しか受け入れることが難しく、ワンフロアー6床という構造のこともあり男女混合での利用も難しいとの状況も分かってきました。それらの状況への改善策を講じながら新たな取組みを検討しているところです。

コロナウイルス対応のため一時休業を余儀なくされましたが、利用者・保護者の要望も強く、少しずつ開所をしながらコロナウイルス終息時点では、ドリームステイ西が丘独自の運営が始められるよう進めています。

**２　利用者支援の充実をめざす取り組み**

**（１）　虐待防止の取り組み**

　　各事業所の取組みとして毎月の会議の折に、担当を決め虐待についての事業者研修をすすめてきました。虐待防止を着実に進めるためには職員一人ひとりの意識改革が必要だったからです。また、各支援部門からの職員により構成した人権擁護部会を設け各支援部門の虐待に関する状況確認と協議を行ないました。さらに、全職員を対象にした虐待に関する「セルフチェック」アンケートを実施し、虐待に関する職員意識の向上を図りました。

　これらの取組みについては、外部の委員の方を含めた虐待防止委員会に報告し様々な意見を戴き改善に努めています。

**（２）　利用者及び保護者の高齢化等への対応**

就労支援Ｂ型事業所及びグループホームの利用者の中で、高齢化により介護保険サービスを利用する人が出てきました。また、毎日日中の就労支援Ｂ型事業所に通所することが難しくなり、送迎があり、また一人ひとりの利用者の様子に応じた支援が可能な生活介護事業所に変わる利用者も出てきました。また、数名の方が工房及び区内のＢ型事業者からヴイ西が丘に移りました。

また、グループホームにおいては、日中活動の場に連日通うことが難しくなり、日中グループホーム で生活することが多くなった利用者も増えました。このことで、職員の支援の手もより必要になってきています。

　さらに、保護者の高齢化も進んできました。高齢化による認知力の低下により、家庭での障害のあるわが子との生活に不便が出て来たり、グループホーム職員とのコミュニケーションがスムーズにすすまなくなった保護者の方も出てきています。このようなことから、昨年度はこれまで以上にきめ細かい保護者との連絡等を進めてきました。今後の利用者支援の進め方、さらにはトイレ、風呂等の施設・設備を含めグループホームのあり方について法人として検討していく事が必要になってきています。

　また、短期入所事業についても、利用者本人、家庭の状況の変化等により利用希望する方も増えています。定員に限りがあるために計画的利用に取り組んでいます。さらに、緊急入所については、現在田端事業所のみの取組みですが、ステイ西が丘事業所においても利用できる状況に向けての準備を進めることが今後の課題です。

**（３）　研修の充実**

昨年度は外部研修に取組みました。管理者を責任者にして、各支援部門から選出したメンバーで研修部を構成し研修活動に取り組みました。新たに入職した職員には初任者研修に参加していただきました。また、経験を積んできた職員は中堅研修、資格取得研修にもチャレンジしました。虐待防止研修会にも複数参加するようにしました。各事業者においては職員会議の場を研修機会ととらえ、利用者理解及び支援力の向上に努めました。

　研修については計画的に取り組むことが大事ですが、同時に、日々の業務の場を研修の機会ととらえることが必要です。日々の利用者支援について、また、自分の業務について分からない事があったら聞く、相談する、また、他の職員の仕事の仕方等について気になることがあったら伝えること、質問すること、そして理解し合える職員関係を作っていくことが大事です。

この点では、さらに努力する事が求められています。

**３　組織の強化及び運営の改善**

**(１)　安定的な職員体制への取り組み**

 安定した法人運営及び事業所運営を進めるためには、十分な職員数の確保と職員の資質の向

上が何より必要です。

就労支援部門においてはほぼ職員も固定化し安定した運営を進めてきました。

　地域生活支援部門においては、西が丘は前述したとおりの困難を抱えながら改善を図ってき

ました。移動支援を中心にしたステーションは常勤2人、非常勤1人体制で進めてきましたが

年度末に1人が他部署に異動し新年度は常勤、非常勤各1人体制で取り込んでいます。

また、相談支援部門は、常勤２人と非常勤1人体制で取り組みました。部門の管理者が年度

途中で退職したことから、理事長が暫定的な管理者代理を年度後半まで務めました。

職員の採用、補充、配置で苦労が多かったのはグループホーム、短期入所事業を担当する生活支援部門でした。管理者は常に人手不足のため採用の苦労、配置の苦労 に追われました。「夜勤業務」のある仕事の宿命のようです。それだけに、仕事のやり甲斐を感じられ、余裕のある仕事ができる環境をつくる努力を法人は求められています。厳しい状況の中で頑張っている職員に感謝です。コロナ問題の中でも、グループホーム職員は分担し頑張ってきました。

**(２)　法人組織の確立のために**

　①　管理者を中心にした事業所運営

　2019年度は、各支援部門の管理者を中心にした事業所運営を大事にしました。

管理者は日々各事業所の状況を把握し、適正な状況判断と現場指導が必要だと考えてきました。同時に、課題を整理し、本部役員への報告・相談を適宜行い状況確認と課題の整理を行い法人としての対応策の検討が求められました。さらに、月1度の管理者会での報告と協議により管理者同士での共通確認と合意を図ってきました。また、各事業所において日々の利用者支援の責任者はサビ管です。管理者とサビ管の連携と信頼関係が不可欠です。この点では、一定の充実があった1年でした。

しかし、西が丘事業所の開設に向けて、管理者も加わり法人全体での取り組みとして進め始めましたが西が丘職員の希望もあり西が丘担当者中心の運営になりました。法人本部の対応の不十分さがあったと反省しています。そして、このことは、その後の西が丘事業所の運営に課題を産みだしました。改めて「ワンチーム」として法人全体で取り組むことの重要さを感じています。

②　事業所間の連携強化に向けて

　就労支援部門としてＢ型、移行（定着）、就労センター等４事業所、生活支援部門として７グループホーム、1短期入所事業、地域生活支援部門として、相談支援事業、居宅介護・移動支援事業、生活介護・短期入所事業と多くの事業を展開している法人として、各支援部門の連携の強化が大きな課題でした。

各事業所は主任職である副管理者、サービス管理責任者、サービス提供責任者の責任で日々の業務を進めていますが、事業所間相互の連携と信頼関係の構築が必要でした。そこで、支援部門ごとに管理者のリードでそれぞれ主任会議、ホーム長・サビ管会議を開催し共通理解を図ってきました。特に、管理者は各事業所をこまめに回り事業所及び職員の状況把握に努力しました。

**４　諸会議の開催**

**(１)　主任職会議**

各事業所主任職（サービス管理責任者、サービス提供責任者、主任）による会議を定期に

開催しました。会議の内容は下記のとおりです。本部から理事長、事務局長、管理者、事務長が参加しました。理事会・評議員会後に開催しました。

|  |  |
| --- | --- |
| **日　　時** | **議　　　題** |
| 20１９年　４月１８日 | 新年度事業計画・予算について　本部及び各事業所から |
| 　　　　　 ７月１８日 | 　理事会・評議員会報告2018年度　事業報告及び決算報告　各事業所から |
| １２月１９日 | 理事会・評議員会報告　中間決算について　20年度計画 |
| 2020年　2月20日 | 2020年度事業計画（案）　本部及び各事業所　 |

**(2)　支援部門別主任職会議(生活支援部門はホーム長参加)**

就労支援部門、生活支援部門別に各事業所の主任職による会議を開催しました。

　（就労支援部門は必要に応じて開催　生活支援部門は月一度定期的開催）

**(３)　職員会議**

　　管理者も参加し、各事業所は定期的（月１～２回）に職員会議を開催し、法人の方針等の

伝達及び各事業所の状況と課題の整理を行いました。

　　また、職員会議は研修の機会と位置づけ、「利用者支援」「虐待防止」等の研修を行いました。

**(４)　管理者会儀（本部役員及び管理者）**

|  |  |
| --- | --- |
| 日　時 | 議題 |
| 20１９年４月１１日 | 各支援部門の状況確認　今年度組織 |
| ５月 16日 | 〃　　　　　　理事会・評議員会　職員評価 |
| ６月１９日 | 〃　　　　　　専門部　虐待防止委員会 |
| ７月１８日 | 〃　　　　　　職員評価　今後の法人運営 |
| ２０１９年９月２６日 | 〃　　　　　　5年間の収支　職員評価 |
| １０月２３日 | 〃　　　　　　職員評価　 |
| １１月２０日 | 〃　　　　　　長期計画を含めた事業計画 |
| 2020年1月22日 | 〃　　　　　　20年度事業計画について |
| 　　　　　2月26日 | 〃　　　　　　20年度事業計画について |
| 　　　　　3月12日 | 〃　　　　　　支援部門20年度事業計画 |

**(５)　本部役員会の開催（理事長　職員理事　事務長参加）**

　下記のような日程と内容で会議を開催しました。

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **日　時** |  | **議　題** |
| 　基本的に毎週開催　会議の始めに各支援部門報告と課題の協議を行ないました |
| 2019年　4月　３日 |  | 西が丘の件　理事会・評議員会の件　事業報告の件 |
| 　4月10日 |  | 〃　　　理事会・評議員会の件　各種会議の設定 |
| 　4月17日 |  | 〃（施設、運営）　超勤上限撤廃の件 |
| 　4月22日 |  | 〃（利用者契約、ランニングコスト等） |
| 　5月8日 |  | 〃（利用者支援の件）　理事会の件 |
| 　5月22日 |  | 〃（利用者及び職員）　虐待事案の件 |
| 　　5月２９日 |  | 〃（　〃　　　）　名誉顧問の件 |
| 　　6月　5日 |  | 〃（内覧会　開所式　施設）　評議員会の件 |
| 　　6月12日 |  | 〃（開所式　施設・設備）　評議員会の件 |
| 　　　　　6月19日 |  | 〃（開所式　利用者　職員）　各種会議の設定 |
| 　7月10日 |  | 〃（開所式次第）　名誉顧問の件　今後の法人運営 |
| 　　　　　7月17日 |  | 〃（開所式　職員）今後の法人運営 |
| 　　　　　7月24日 |  | 〃（予算　人事）法人運営　人権擁護部会 |
| 　　　　　8月21日 |  | 〃（利用者　運営）法人運営　各種会議 |
| 9月　8日 |  | 〃（人事　　）法人運営　虐待防止委員会 |
| ９月18日 |  | 西が丘の件　理事会・評議員会の件　法人運営 |
| 9月25日 |  | 〃　理事会・評議員会の件（定款　補正予算等） |
| 10月　2日 |  | 〃　理事会・評議員会（まとめ） |
| 　　　　10月　9日 |  | 〃　今後の法人体制　各種会議 |
| 　　　　10月23日 |  | 〃（状況　課題）　支援部門強化 |
| 　　　　10月30日 |  | 〃（今後の運営）　役員人事の件 |
| 　　　　11月13日 |  | 〃　理事会・評議員会の件　各種会議の設定 |
| 　　　　11月20日 |  | 〃　理事会・評議員会の件　中間決算の件 |
| 　　　　12月　4日 |  | 〃　理事会・評議員会の件　今後の法人運営 |
| 　　　　12月18日 |  | 〃（運営　人事）役員体制　まとめと来年度計画 |
| 2020年1月14日 |  | 〃(職員体制　運営)　来年度計画　各種会議 |
| 　　　　1月29日 |  | 〃　理事会　選任解任委員会の開催　第三者委員報告 |
| 　　　　２月12日 |  | 〃　今年度のまとめと来年度計画　諸会議の開催 |
| 2月19日 |  | 〃　事業計画の作成に向けて |
| 2月26日 |  | 〃　理事会まとめ　来年度に向けて |
| 3月　4日 |  | 〃　コロナウイルス対応　来年度事業計画の件 |
| 3月25日 |  | 〃　コロナウイルス対応　4月からの運営の件 |

**５　理事会の開催**

 ６回の理事会・評議員会を開催し、各議題について審議し決議しました。

**(１)　2019年度　第１回　理事会**

**2019年６月　１日（日）**

出席者　理事　５名　　監事　２名

議　題　第１号議案　2018年度事業報告の件

　　　　　　　　　　　第２号議案　2018年度決算報告･監査報告の件

　　　　　　第３号議案　諸規程改訂の件

　　　　　　第４号議案　役員改選の件

**(２)　2019年度　第２回　理事会**

**2019年６月２０日（金）**

　　出席者　理事　５名　　監事　２名

　　議　題　第１号議案　理事長選任の件

　　　　　　第２号議案　業務執行理事（含む副理事長）の選任について

　　　　（報告事項）

　　　　　　福祉充実計画に基づく積立金の取り崩しについて

**（３）2019年度　第３回　理事会**

**2019年　9月29日**

**出席者　理事　５名　監事　２名**

議案　第１号議案　定款変更の件

　　　第２号議案　2019年度補正予算について

　　　第３号議案　諸規程の改定について

　　　　・名誉顧問に関する規程

　　　　・各種委員会等の報酬規程

　　　（報告事項）

　　　　西が丘事業の進捗状況について

**(４)　2019年度　第４回　理事会**

**2019年１０月２０日（水）**

出席者　理事　５名　　監事　２名

　　　　　　議題　第１号議案　定款変更の件

　　　　　　　　　第２号議案　役員の件

　　　　　　　　　第３号議案　次回理事会及び臨時評議員会開催について

**(５)　2019年度　第５回　理事会**

**2019年１２月　１日（日）**

　　出席者　理事　４名　監事　２名

　　議　題　理事の件及び理事の職務について

　　議　案　　第１号議案　定款変更の件

　　　　　　　第２号議案　2019年度中間決算について

**(６)　2019度　第６回　理事会**

**2020年　２月２３日（日）**

　　出席者　理事　５名　　監事２名

　　議　題　第１号議案　評議員候補選任の件

第２号議案　法人組織体制変更の件

第3号議案　評議員選任解任委員会開催の件

第4号議案　次回理事会及び評議員会開催の件

　　　　　　《その他》　監事より

**（７）　2019年度　第７回　理事会**

**2020年　３月２２日　（日）**

　　　出席者　理事　5名　監事2名

　　議案　第１号議案　2019年度第２次補正予算の件

　　　　　第２号議案　2020年度事業計画案の件

　　　　　第３号議案　2020年度予算案の件

　　　　　第４号議案　法人組織体制の件

　　議題　１　次回理事会開催の件

　　　　　２　その他

**６　評議員会の開催**

４回の評議員会を開催し協議し必要事項を決議しました**。**

　**(１)　2019年度　第１回　評議員会**

**2019年６月１６日（日）**

出席者　評議員　6名理事　５名　監事　２名

議　題　第１号議案　2019年度事業報告の件

　　　　　　　　　　　第２号議案　2018年度決算報告･監査報告の件

　　　　　　第３号議案　諸規程改訂の件

　　　　　　第４号議案　役員改選の件

**(２)　2019年度　第２回　評議員会**

**2019年　９月２９日（水）**

出席者　評議員　6名　理事　５名　　監事　２名

　　　　　　議題　第１号議案　定款変更（案）について

　　　　　　　　　第２号議案　諸規程の改定（案）について

　　　　　　　　　　　・名誉顧問に関する規程

　　　　　　　　　　　・各種委員会等の報酬規程

**(３)　2019年度　第３回　評議員会**

**2019年１２月　１日（日）**

　　出席者　評議員　6名　理事　４名　監事　２名

　議　題　　《報告》

　　　　　　１　西が丘事業所進捗状況について

　　　　　　２　2019年度中間決算について

　　議　案

　　　　　　第１号議案　定款変更の件

　　　　　　第２号議案　役員の件

　　　　　　　　その他

**(４)　2019年度　第４回　評議員会**

**2020年　３月２２日（日）**

　　出席者　評議員　７名　理事　６名　　監事２名

　　　議案　第１号議案　2019年度第二次補正予算の件

第２号議案　2020年度事業計画の件

第3号議案　2020年度予算の件

議題　　１　法人組織体制の件

2　次回評議員会開催について

**７　年度末職員数及び年度始職員数（正規職員）**

**2019年3月末（パート職員）　　　2019年4月始（パート職員）**

　　**72人　　　　（54人）　　　　　　　　78人　　（52人）**

**2020年3月末　　　　　　　　　　2020年4月始**

**65人　　　　（69人）　　　　　　　　66人　　（66人）**

**Ⅱ. 本部事務事業報告**

　２０１９年度は法人本部（事務部門）として、東京都指導監査を踏まえて各事業所の正確な事務処理を推進し、併せて内部体制を整備・強化するため事務部門として出来得ることとして下記の活動をしてまいりました。また、新規開設するドリームヴイ西が丘への経費面からの対応を図りました。

**１　各事業所の改善に向けて（設備関係など）**

　（１）　＜ドリームステイ＞洗濯機

　　　　　＜ドリームハウス＞給湯器・プリンター購入、トイレ改修工事、エアコン・壁面修理、電話機、掃除機等

　　　　　＜工房＞室外機交換、パン醗酵室修理、レンジフード修理、エレベーター修理等

　　　　　＜ステーション＞プリンター購入等

　　　　　＜フロムヴイ＞コーヒー焙煎機購入等

　　　　　＜長屋＞　中古車購入

　　　　　＜相談＞　電気自転車購入

　　　　　※全車両にドライブレコーダーを設置

　（２）　東京都共同募金会より総額１３５万円の寄付金を得て，下記の備品等を購入しました。

　　　　　工房（ロッカー・シューズボックス）、長屋（エアコン）、フロム（コーヒーミル）、

　　　　　ドリームハウス・ドリームステイ（防災用品）

　（３）　ドリームヴイ西が丘の新規開設への協力

　　　　　車両2台750万、内装費16百万、その他初度備品等で総額22百万円資金投入

　　　　　私的福祉基金の助成にてフリーボックス購入（15万円）

ステイ西が丘　都の補助金（約90万円）にて家電製品購入

**２　法人全体のシステム化への対応**

　（１）　全事業所のパソコンを見直し、ウインドウズ７から10への入替をしました

　　　　　全事業所14台、他10へのバージョンアップ等　総額330万円

**３　各事業所との連携**

　（１）　インフルエンザ予防注射接種への一部補助を行いました。（14名→30名今年度受診）

　（２）　事業所の小口現金検査ならびに管理指導を行いました。（8事業所）概ね取扱い良好

　（３）　ドリームヴイ西が丘への経費面等の協力を行いました。

　（４）　処遇改善特定加算取得に向け、事業所との連携にて申請しました。下期分より取得

　（５）　アスクル等の活用により消耗品等の共同購入にて経費節減に努めました。

　（６）　電気の一本化により、経費節減を図りました。（電気・ガス634千円軽減）

**４　行政・諸団体等への対応**

　（１）　東京都福祉保健財団主催の研修会をはじめ、各種セミナーへの参加等を行いました。

　（２）　定款変更、指導監査報告等を東京都へ申請・報告しました。

**1.情報管理部会事業報告**

**１　部会職員**

　部長　原田洋介（法人本部）

　副部長　福井祐介（生活支援部門管理者）

　生活支援部門　前川英利

就労支援部門　松岡靖雄　日暮修子

地域生活部門　藤井圭子

**２　活動状況**

来期事業計画にも引き続き記載した通り、

・支援現場の業務負担の軽減

・法人事務局での速やかな財務状況の把握

・情報の共有化、活用

を取り組んでおりますが、現状では法人内の環境整備も上手く構築できておりません。更にコロナ過の影響もあり下記の活動計画も既に遅延している状況です。

**３　活動スケジュール**

現状で考えられる導入スケジュールは、以下の予定が考えられます。

令和２年４月～　６月にメンバーによる研修・検討・試行

　　　　７月～　９月に課題の洗出し、導入研修の準備

　　　１０月～１２月に配備、研修実施

　　　　１月～　本格実施の可否を検討

実施が可能と判断した場合

　　　　１月分から全事業所で実施

実施が難しいと判断した場合。

　　　　１月～　３月まで再度の研修

**４　情報管理部会の課題**

コロナ過の影響により社会全体と同様に法人内でも様々なテレワークが求められる事となりました。情報通信技術（ICT）を整備することでこれまで出来なかった事が出来る様になったりした一方でICTの整備が遅れていた為に業務が滞る事が発生してしまいました。このコロナ過の影響を前向きに受け止めて業務改善に取り組んでいければと考えています。

**2.研修部事業報告**

**１ 部会職員**

部長　福井祐介（生活支援部門管理者）

就労支援部門　原田洋介（管理者）　岡田朋子

地域生活部門　藤井圭子　三輪佳弘

生活支援部門　日野由望 野倉佑也

**２ 活動内容**

**第一回2019.8.16**

議題「現在の法人研修状況の確認」

・配属先によって質や内容が異なるOJT（生活部門）

・あまり新入職員が入らないのでマニュアルが存在しない

・法人理念や経営方針があまり周知されていない

・コンプライアンスの意識やビジネスマナーが不十分

・外部研修を希望者が受講しているのみ

**第二回2019.9.20**

議題「新人導入時研修で何をやるべきか」

・法人の一員として統一的新人研修マニュアルの作成

・各部門で新人採用時に使用するマニュアルの作成（部門事業所ごとに作成）

**３ 今後の課題**

初年度ということで第一回は「現在の法人の研修状況の確認」から始めました。基本的には配属先でのOJTで先輩職員に教わるのみで、ほとんど「法人としての研修はやっていない」「即勤務に入るためのOJTしかやる時間がない」という結果でした。マニュアルもありませんでした。第二回は「どんな新人研修が必要か」を持ち寄りました。やはり「法人の一員として働く意識を持つための統一的な研修」が必要との結論に至りました。また部門ごとでも最初に大きく法人の方針をよく知り意識を持つことが肝心との結論でした。年度後半は、新設のヴイ西が丘にておおよそ完成していた新人研修マニュアルを土台に各部門によって違う箇所を各々追加作成することになりました。初年度はここまでで具体的な成果は出せていません。

まず「研修をする時間がない」ことが法人の大きな課題です。人手不足→研修をやる時間がなくOJTをして即勤務→法人職員としての意識が薄いまま勤務→一人で不安なまま勤務し辞めるor方針がわからないので職員同士ズレが生じ不和になり他の職員が辞める→人手不足。このループをどうにか断ち切る為に、既存の職員には負担をかけますがある程度時間を割いて研修を行うことが肝心と思います。

一例ですがステイ西が丘の新入職員1名は、まだ施設利用者が少ない時期に入社し研修をする時間を十分に確保できました。部門をまたいで複数の事業所に数日ずつ研修に入り利用者が作業所で日中活動をして帰宅しグループホームで過ごすという一連の流れを自分で実際に見ることができました。また法人内の同じ短期入所施設の田端と西が丘２箇所で研修することによって自分なりに各所の良い支援を学び、多くの「気づき」を持ってその後の勤務に臨める結果になりました。

このように研修体系を作るには法人内事業所の連携こそが大切です。一部の事業所ではまだ「うちの事業所はうちの事業所」という連携不足の様子が見られます。事業所ごとに個性があることは良いことだと思いますが、その個性をむしろ新人教育に活かし、法人を挙げて連携して「法人の職員を育てる」という大きな流れを作りたいです。やがては法人外の施設や教育機関とも連携してさらに広い学習の場を持てるようになれば良いと思います。

次年度も研修部は引き続き各部門より知恵を持ち寄り一丸となってドリームヴイの研修体系を作り上げていきます。

**3.人権擁護部事業報告**

**１ 部会職員**

部長　岩井陽二郎（生活支援部門管理者）

就労支援部門　阿部美浦

地域生活部門　関根教子

生活支援部門　小川美帆

**２　事業の内容と活動**

（１）虐待防止セルフチェックシートの見直し

　　　社会福祉協議会発行の虐待防止セルフチェックシートを見直し、文言の修正やより断定的な言い回しに変更しました。

（２）虐待防止セルフチェックの実施

　　　法人全体を対象に、修正したセルフチェックを実施し、集計を行いました。また、アンケートとして他の職員の良い支援をあげてもらいました。

（３）虐待防止委員会の開催

　　　年度中に2回の虐待防止委員会を開催し、虐待防止委員である第三者委員、理事、監事に活動報告をし、意見をいただきました。

**３　今後の課題**

セルフチェックの項目の見直しをしましたが、人によって解釈の違いがみられます。まだ改善の余地があるので、委員会で話し合い、よりチェックリストの精度を上げていきます。セルフチェックを行うことで虐待防止としての抑止力になり得ますが、それだけが目的ではなく、何が問題となっているかを知るためのツールです。結果を受け、改善するための提案を打ち出していくことが今後の課題となります。

**Ⅲ　就労支援部門事業報告**

　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　管理者　横山雅之

☆就労支援部門として

　「工房ヴイ」「ヴイ長屋」「フロムヴイ」「定着支援事業」「就労支援センター北」の運営をするにあたって、「働く」ということを大事にし、経営理念にあるように「安心して豊かな地域生活を営める」ことや「一緒に地域に出て、共に生きられる社会づくり」を目指して取り組んできました。

　そしてこの「働く」ということには一般企業への就労と福祉的就労という働き方があり、

私共就労支援部門としても企業就労支援と福祉的就労支援の二つに分けて事業を進めきております。

　ここ最近、雇用率がアップしたことや社会での障害者雇用が理解されつつある中で、一般企業での就労者は格段に増えてまいりました。しかしながら、その様な中でも、人間関係等や職場でのちょっとした行き違いによって退職をしなければならない方も出てきております。そんな方々に出直しのチャンスの場としての「フロムヴイ（就労移行支援事業所）」で、そして、その後の就労の安定的な定着を推進していくための「定着支援事業」を行ってきています。「フロムヴイ」は今年度、利用者を一定数確保でき、又就職者も数多く出すことができて、収益面では増収することができました。そして全体的に関りのある「就労支援センター北」は長年据え置かれていましたが2020年度、委託金を増額（300万円）していただくことになりました。

　「ヴイ長屋」では地域での特性を生かし色々な事業、イベントを行い、地域の方々に喜んでいただけていると思っております。そして「工房ヴイ」では高齢化していく利用者の方々と新卒で入ってくる方に接し、一人一人の個性に合わせ、その方に会った支援を柔軟に考えていくようにしてまいりました。

**１　工房ヴイ事業報告**

**（就労移行支援事業　定員６名　実員４名）・**

**（就労継続支援Ｂ型事業　定員１４名　実員１５名）**

令和２年３月３１日現在

**１　事業所概要**

　開所日　平成１５年１０月１日

　所在地　北区上十条２丁目１番１２号　　電話０３－３９０６－７７６７

　職員　　サービス管理責任者　１名

　　　　　支援職員　　常　勤　５名

　　　　　　　　　　　非常勤　３名

作業職種　　（１）パンの製造　（２）焼き菓子・ケーキの製造（３）喫茶室の運営

（４）館内清掃　（５）受注作業（紙袋・ペン組立て、革製品加工等）

（６）給食調理補助 （７）自主製品製作（革細工、ビーズ製品、布製品）

**２　事業活動**

　　　今年度、就労移行支援事業では、新卒者１名、企業を退職した方１名、在宅で過ごされていた方１名、合わせて３名の入所があり、就職のため２名が退所しました。就労継続支援Ｂ型事業では、３名が退所されて、いずれの方も生活介護事業所に移籍しました。

　職員は、常勤職員１名が５月末に退職し、２年前まで働いていた非常勤職員１名が１２月に復職しました。

　自主製品製作に毎日取り組み、ボランティアの方々の指導の下、革細工・ビーズ製品の製作を行いました。できあがった製品は北とぴあの喫茶「友」、工房ヴイの喫茶店内での常設販売のほか、みんなおめでとう（ココキタ）、おちゃのこ祭祭（滝野川会館）、コムコムフェスタ（滝野川会館）、

緑苑祭（東京家政大学）、北区障害者作品展（障害者福祉センター）、夏と冬のふれあいマルシェ（北区役所内）、赤北マルシェ（特別養護老人ホーム赤羽北さくら荘）などの販売会に利用者とともに参加して取り組みました。

　　　隔年で行なっている宿泊旅行は２泊３日で柏、鬼怒川、伊香保、飯能方面といった関東各地を訪れてきました。

　　地域にお住まいの方々をお招きして「地域ふれあい食事会」を春と秋に行ないました。利用者と食事をするだけではなく、感謝祭やハロウィンの飾り作りを一緒に行なっていただきました。

　　第６回目の「感謝祭」を行ないました。法人の関係者や地域の方々など、多くの方に来ていただきました。

（１）パンの製造に関して

パンの受注数は年々少なくなっています。一方で、焼き菓子の売り上げは伸びています。

区内の学校関係者の方には、予算に応じた詰め合わせセットが好評で、大口の注文を数多くいただいております。しかし、年度末にはコロナウイルス感染防止のため学校が休校になり、卒業式や謝恩会などに向けた焼き菓子の詰め合わせセットの注文がありませんでした。

　　　　ＡＮＡウイングフェローズヴイ王子・スワンベーカリー十条店から仕事をいただいている関係で、ＡＮＡ社からの衛生指導検査がありました。以前の不備を指摘された事項については改善がなされているとの評価を頂きましたが、新たに器具類の破損や保管についての指摘を受けました。今回の指摘に関しても迅速に改善を行っています。定期的に衛生指導検査を受けることによって、衛生管理に対する職員の意識も変わってきました。

（２）焼き菓子・ケーキの製造に関して

「ＡＮＡウイングフェローズヴイ王子・スワンベーカリー十条店」、「ヴイの会」からの定期的注文を受けるほか、おちゃのこ祭祭、コムコムフェスタ、東京家政大学緑苑祭、北区障害者作品展やふれあいマルシェ（夏・冬の区役所販売）、赤北マルシェなどでも販売を行いました。

また、東京家政大学緑苑祭では、学生の方々が作った味噌を活用したクッキーの製造を行ない、緑苑祭当日の大学の喫茶サービスとして利用者と学生の方々と一緒に行いました。

（３）喫茶部門

例年同様に、夏にはかき氷の販売をするなど、メニューの充実を図り、売り上げの向上を目指しました。ビーズ製品・革細工の販売の場にもなっています。フロムヴイで焙煎したコーヒー豆で入れたコーヒーはおいしいと評判になっています。

織り機を喫茶に置き、今後は体験もできる喫茶（手芸喫茶）への変更や、袋・ポーチ・コースターなどの販売も行っていこうと考えています。区内施設である若葉福祉園のさき織り製品・布製品なども陳列販売を行いました。

また、地域の方々と交流ができる場作りを目指していこうと考えています。

（４）受注作業

　　　　紙袋の制作、マーカーペン・小箱の組み立てを主に行なってきました。納品と同時に、次の仕事を引き取り途切れずに作業をさせていただいております。

利用者には得意なことを主に進めていただき、職員がバックアップを行なってきました。

作業の進行状況を見て、苦手なことにも挑戦・練習していただく時間を取り、作業の幅を広げるお手伝いもしてきました。

新たに、革製品の会社から加工・組み立ての仕事をいただけるようになり、利用者と一緒に取り組み始めました。

また、作業備品の整理整頓にも取り組み、清潔で安全な作業環境の提供も心がけてきました。

（５）給食・調理

　　　　工房の利用者・職員・本部職員を中心に、毎日３５食～４０食前後の調理を行ないました。安心安全で健康的な給食、また、季節を感じられる楽しい給食を基本としました。利用者の誕生日にはリクエスト給食とし、みんなでお祝いをしました。

喫食状況や食堂での様子、体調や調子を把握することを意識し、必要な場合は保護者を含めた面談を行ない、栄養指導を行なうようにしています。

毎月、献立表と給食だよりの発行を行ないました。

近隣の方々をお招きして「ふれあい給食会」を５月と１０月に実施し、のべ１５名の方々にご参加いただきました。

（６）自主製品製作（革細工・ビーズ製作など）

　　　　ほぼ毎週ボランティアの方々にご協力いただき、革細工制作を行ないました。色付けの得意な利用者は、毎日の午後に作業として取り組み、素晴らしい感性を発揮しました。

　　　　作品は、北とぴあや工房喫茶の店頭での販売のほか、みんなおめでとう、おちゃのこ祭祭、コムコムフェスタ、緑苑祭、感謝祭、赤北マルシェ、作品展、区役所などの行事などでも販売しました。また、作っていただいたアクリルたわしの販売も行ないました。

（７）工房利用者の余暇

　　　　今年度は５回のレクリエーションを行ないました。５月には、２泊３日の宿泊旅行を実施しました。グリコ工場見学、万華鏡製作体験、テーマパーク散策、など利用者が楽しめそうな内容を取り入れて実施しました。

夏レクではゲームとＤＶＤ映画鑑賞を行ないました。クリスマスにはボランティアの方々にご協力いただき音楽会を行ない、ミニストップさんからはお菓子を提供していただきました。

冬レクでは屋上で餅つきをしました。給食でお餅をおいしくいただきました。春レクでは地域のレストランで食事を楽しみ、工房に戻ってからＤＶＤ映画鑑賞を行ないました。

（８）工房ヴイ感謝祭

　　　７月２０日に第６回目の感謝祭を開催しました。王子特別支援学校の夏祭りの開催日に合わせて、多くの方に来ていただけるように今回は初めて７月に実施しました。模擬店や縁日コーナーなどで、保護者の方々を中心にして利用者にも販売に参加してもらい、来場者と関わる機会が作ることができました。また、法人内のヴイ長屋にも出店していただき、アルコール類の販売を行ないました。

（９）地域との交流

　　　　　①近隣の方々を招待しての「ふれあい食事会」

　　　　　②おちゃのこ祭祭、コムコムフェスタ（どちらも滝野川会館）

　　　　　③緑苑祭販売（東京家政大学）

　　　　　④ふれあいマルシェ（夏と冬の北区役所内販売）、北区障害者作品展への参加

　　　　　⑤赤北マルシェ（特別養護老人ホーム赤羽北さくら荘）

（１０）虐待防止

　　　　　毎月の職員会議で、各々がチェックシートを基にして日々の支援を振り返り意見や感想を話し合いました。また、事例などを用いた取り組みも行いました。

（１１）屋上緑化事業

　　　　屋上を利用し、野菜（ミニトマト、ナス、ピーマン、パプリカ、ニラ、モロヘイヤ、など）を育てて収穫し、給食で食材として利用しました。また、花も育てて、喫茶の店頭に飾りました。植物を育てることで、食育を考え、また余暇の充実も図りました。

（１２）実習生受け入れ

　　　　王子特別支援学校高等部３年生３名のアセスメント実習の受け入れ、高等部２年生２名体験実習受け入れを行ないました。高等部１年生・保護者・教員の見学を受け入れました。

東洋大学から社会福祉士を目指している学生２名の受け入れを行ないました。

また、家庭裁判所から依頼があった社会奉仕活動の受け入れも行ないました。

（１３）研修

　　　　サービス事業者研修会（障害平等研修）、作業所連絡会主催の研修会、施設ボランティアコーディネーター研修、虐待防止・権利擁護についての研修、食品表示法についての研修、就労支援に関する研修などに参加しました。

（１４）防災訓練・避難訓練

　　　　今年度も２回避難訓練を実施しました。一度目は火事を想定した訓練を行い、消防署の方に協力・監修していただいて避難と消火器訓練を行いました。二度目の訓練は、火事や地震などの災害時の避難方法について「東京消防庁　知的障害者施設における自衛消防訓練マニュアル」のスライドを見ながら、避難方法の確認をしながら意見や感想を話し合いました。

３　今後の課題

　　　開所時から在籍している利用者、毎年のように学校を卒業して入所してくる利用者もいます。利用者同士の年齢差が大きくなってきて、それぞれにできること、やりたいことの幅も広くなってきていると思います。これからは一人ひとりに合った支援を、考えていくと同時に、それぞれの部門に合った職員のスキルアップが課題となってくると思います。

各部門とも作業の進め方を見直し、革細工・ビーズ製作などの自主製品製作を行う時間を増やしていくことと、利用者が関われる作業に作り変えていくことが求められていきます。

新卒で入所する利用者にはいろいろなことに挑戦できる機会を作り、実習から就労へとつなげていけるようにすること。また、高齢化していく利用者、仕事するよりは日々の活動を充実させたい利用者の思いにも沿った、就労支援事業所としての方向性を示していくことが課題だと考えています。

**２－①　フロムヴイ事業報告**

**（就労移行支援事業所　定員２０名）**

１．事業所概要

　開所日　　　平成２３年１月１日

　所在地　　　北区滝野川７丁目７番７号　サークル伊藤ビル１・３階

　職員　　　　サービス管理責任者　　１名

　　　　　　　支援員　常勤３名　　非常勤３名（令和２年３月３１日現在）

2.　事業の内容と活動

⑴喫茶営業

①北区役所主催の販売会に参加しました。利用者さんにとっては自分たちの作業の成果が目に見える機会となりました。（コーヒー豆、封筒等の販売）

②パンの注文数については現在のところ平均して今以上の売れ行きが見込めない為、今後も現状を継続していきます。気になる点としては売れ残ったパンを職員がほぼ毎日購入することで処理をしていますが職員の金銭的な負担にならないかと心配しております。

③コーヒー豆の選別作業では、利用者に取り除く豆のサンプルを提示することでわかりやすいものに限定して容易に判断できるように支援しました。（口に入れると有害または著しく味に影響を与えてしまうもの）単調な作業ですがじっくりと取り組む作業として利用者さんにとっても集中力を養える訓練となりました。

④コーヒー豆の焙煎は、全自動の自家用ロースターを使用しても利用者にその作業を行ってもらうことはお客様に安定した品質の商品を提供することに対していろんな要素を考慮しながらの判断が必要になるので現状では困難であるようです。今後の作業支援の課題として位置づけ時間をかけて作業を行えるよう方法を考えていければと思います。

⑤コーヒー豆の焙煎を行うことでそれに付随する業務から利用者がそれを体験することで職域の拡大に大きく寄与していると考えます。

⑥開店準備やトイレ清掃、食器・布巾洗いという作業は、食に関する企業への就職を希望される方にとっては必要不可欠であると感じます。また、喫茶の作業を担当していただく利用者にとっては衛生面への気の配り方など日々の訓練から少しずつ身についていることが感じとれます。

⑦銀行の払い戻し伝票や振込伝票等の記入作業を取り入れることで事務作業の訓練をしました。また、数字や文字を書く練習にもなりました。

⑧お客様と実際に毎日接することで、敬語や丁寧な言葉遣いの練習になっています。また、地域の方に対してお店やフロムヴイの事業の認知等についても理解が深められていると感じます。

⑵清掃及び軽作業

①サークルイトウビル内及び周辺の清掃作業を継続して行っています。グループで行う道路清掃においては、利用者同士で話し合い、分担・協力して進めてもらうようにしています。また、地域の方に事業所の存在を認識していただくことにもつながっています。特に地域の方と接することで利用者にとっても社会参加を感じていただける機会であると思います。そして、地域の方にも見守っていいただいていることが実感できた出来事もありました。ビル内の清掃においては、基本的な清掃道具や手の使い方など訓練を通して学ぶとともに、就職を意識した指導・助言を行っています。清掃を継続していくことで体力の向上にもつながっています。

②巣鴨にあるお茶屋さん、お花屋さんから頂いている軽作業（シール貼り等）を継続して行っています。お仕事がある時には、できるだけ積極的に受けるようにしてきたことで、昨年度以上のお仕事を頂戴できるようになりました。切る・貼る・揃える等、基本的な手先を使った動作の練習になると同時に、一定時間集中する訓練にもなっています。

⑶古書等の中間買い取り業務

①　古書等の中間買い取り業務を継続して行っています。文字を書く、はさみを使う、お客様情報の入力・ファイリング等、基本的な事務作業を一通り体験できるようにしています。

②　集荷・支払いでは直接お客様と接する場面があります。毎日、身だしなみをチェックし、正しい言葉遣いができるように練習しています。

③　チラシ配り、「ぱど」の投函をすることで、体力作りをしています。

④　封筒作りでは、いくつもの工程を経て一つの作品を作り上げる達成感を感じてもらえるようにしています。

⑷給食の補助業務

①　給食の盛り付け、食器洗浄、厨房の清掃等を行い、飲食店で働く際に気を付けるべき点について学んでいます。（５月まで）

②　６月に栄養士が退職したことで、利用者への給食の提供は休止。給食提供の休止に伴い給食の補助業務としての利用者の訓練も休止となり、給食班は廃止となりました。

③　飲食関係で働くための訓練として最適と思われる給食の補助業務です。給食の提供再開と給食班の再開できるように、栄養士の補充のために収支を安定的にしていきたいと考えます。

⑸就職及び定着のための支援

①　令和元年度就労者は７名です。７名とも就労が継続されています。就労後は職場へ訪問したときや卒業生自らが事業所に来所いただいたときに話を聞くことで職場での困りごとや様子をうかがい就労の定着につなげています。利用者本人と職場において良好な関係が構築されるように定着の支援をしております。

②　２０２０年度基本報酬に係る就労者数は８名になります。これにより前年度より１ランク上がる「就職後6月以上定着率が4割以上5割未満　基本報酬単価　９３９単位」となります。（２０１９年度は「就職後6月以上定着率が3割以上4割未満　基本報酬単価　８１１単位」）

③　就労定着支援事業所との連携について平成３１年３月７日に発行された本部役員会情報６９号のなかに「**（３）就労移行支援事業、就労定着支援事業、就労支援センター北が　連携し企業就労への取り組みを強めます。**

　　　（本文）昨年（平成３０年）１０月に就労支援事業とつながる事業として就労定着支援事業がスタートしました。支援期間が定められている、移行事業と定着事業を柱にして、その前後をつなぎ、期限の定めのない支援を行う就労支援センター北の３事業が連携協力し企業就労への取り組みを強めていきます。」とあります。しかしながら、連携に関しましては課題もあります。利用者が不利益を被らないために、また、利用者に選ばれる事業所となるために利用者の利益を最優先にした対応に取り組みます。

**3．　防災訓練・避難訓練**

⑴　令和元年度の避難訓練の実施内容としては、６月に利用者に参加していただき一時避難場所への経路確認と通報訓練を行いました。１１月には滝野川消防署で開催された自衛消防訓練講習に参加して知識を習得しましたので今後の防災に役立てたいと思います。

**4.　障害者虐待防止研修**

　⑴１月に虐待防止セルフチェックを実施しました。

**5.　その他、報告事項**

　⑴　令和元年度は職員の異動、退職、入職、傷病等により職員体制においてこれまでにない動きのある一年でした。このような状況下のなか実績において前年度比で基本報酬が上がった（上から３番目から２番目のランクへ）こと、同じく前年度比で収益が増収（就労移行報酬約１５％増、報酬制度が変わる定着支援体制加算（現定着支援報酬）を加味すると約３０％増）になったこと、利用者数も年度末まで一定数を確保できたことが挙げられます。これは職員全員の努力により成し得たものと感じています。また、年度中は８つの市区町村に請求できたことでそれぞれの市区町村にフロムヴイを知ってもらうことができました。利用者確保についても新しいつながりができたことが実績に寄与したものと思います。

　⑵　少しずつではありますがITやテクノロジーの積極的な導入を図ることができたことで職員間の情報共有が迅速に行われるようになり、利用者支援において効果が表れています。この導入をさらに構築して職員業務の効率化や時間の無駄を整理していくなど事業運営にとって大いに活用できるように進めてまいります。また、利用者の支援や満足の向上についてもこの分野を活用していきます。フロムヴイでの事業所としての導入実績を積み重ねていき、それをもとに法人全体でも導入できるようにして利用者支援において多方面から支えていけることを願っています。

**6.　今後の課題**

⑴　利用者の障害の多様性がみられることから職員の支援技術の高度化が求められていると思います。職員の利用者支援に対する技術や知識の向上への取り組みが必要であると思われます。また、職員が就業していく上での心のケアも時には必要であると感じることもありました。

⑵　栄養士の退職により６月より給食が提供できない状況が続いています。事業者によるお弁当にて昼食対応をしていますが、毎日、冷たいご飯と冷たいおかずの提供となっています。食育の観点と今後の利用者がフロムヴイを選択するための判断の一つとして重要なことであると考えます。収支を安定させ、栄養士又は調理師の補充を考えています。

⑶　就労移行支援事業所は利用期限が２年間と定められていることにより収益の安定を図るためには常に利用者の確保が求められます。フロムヴイの認知度をさらに拡大するためにも事業所の情報発信を積極的に行っていく必要があると考えます。そのための人材育成や運営に力を注げるように取り組みたいと考えます。

フロムヴイとしては利用者の方に選ばれる事業所とは何かをいつも意識しながら業務に取り組みたいと思います。

**２－②　フロムヴイ就労定着支援事業　事業報告**

1. 事業所概要
	1. 開所日：平成３０年１０月１日
	2. 所在地：東京都北区滝野川７－７－７　サークルイトウビル１・３階
	3. 定　員　：就労移行支援事業所と一体的運営の為

　　　　　　就労移行支援事業所の定員２０名＋就労定着支援事業利用者数

* 1. 職員数：　管理者　　　　　　　　　　１名

　　　　　　サービス管理責任者　 ２名（1名は兼務）

　　　　　　定着支援員　　　　　　　３名

1. 事業の内容及び活動報告＜報告対象期間：２０１９年４月１日～２０２０年３月３１日＞
	1. 利用者との対面による面談
	2. 企業への訪問
	3. 関係機関との連絡調整
	4. 利用者数（月平均１４．９名）

のべ利用人数＝１７９名

* 1. 年度内にサービス終了（就職後３年半経過）した者＝２名
	2. 離職者数及び離職に至った理由
		1. 離職者数＝３名
		2. 離職に至った理由

・Aさん（男性　２０代）：３年間勤務、将来の生活を考えて、もう少し勤務時間と日数が多い仕事に転職したいとの希望があり、店長さん、ご家族の理解を得て、転職活動をするために退職しました。

・Bさん（男性　４０代）：２年勤務、勤務中にフォークリフトのタイヤに足を巻き込まれ、２回に及ぶ手術を経て復職支援を継続していました。ご家族がご本人の身の安全を優先した生活を希望された為、退職に至りました。

・Cさん（女性　２０代）：９か月勤務、勤務時間が２時間から延びず、福祉的就労への希望も出されていました。仕事以外の課題が浮上し、退職に至りました。

* 1. 支援内容

・５（その他）＝９５回

・１（来所面談）＝８１回

・２（事業所訪問）＝５１回

・３（自宅訪問）＝２１回

・４（通院同行）＝３回

＊その他とは、板橋または十条以外の場所での面談（利用者の希望に沿った場所）

＊来所面談とは、板橋または十条で行った面談

* 1. 支援回数（月平均２０．９回）

のべ支援回数＝２５１回

利用者１名に対する月の支援回数＝おおよそ１回（最大でも２回）

* 1. 就労定着率＝８６％（８割以上９割未満）→２０２０年度の基本報酬は１ランク降下
	2. 利用者の在住自治体

さいたま市・戸田市・板橋区・豊島区・荒川区・北区

＊自治体により、就労定着支援事業（受給者証）の申請に必要な書類（書式等含め）が少しずつ違います。

* 1. 取り組み事項
		1. 利用者及び事業収益等の情報をエクセルへ入力し、データ化しました。

（データ化→グラフ作成→見える化）

* + 1. 障害福祉サービス（就労移行支援・就労継続B・A型・生活介護）から直接一般企業就労に至った利用者さんが事業の対象となります。北区からの委託事業である就労支援センター北が行っている「定着支援」との違いはこの点にあります。

受給者証が必要な障害福祉サービスである「就労定着支援事業」の申請に必要な手続き、提出書類についての説明を、書面にて作成しました。法人内就労系事業所のサービス管理責任者及び管理者へ発信し、各事業所の利用者について、情報提供（共有）の協力をお願いしました。

* + 1. サービス等利用計画を作成していただいている利用者さんの近況について、モニタリング等のタイミングで、相談支援センターとの情報共有を積極的に行いました。
		2. ・第7回スーパービジョン研修（NPO法人WEL’S就業・生活支援センター主催全6回）に参加しました。2019年度は、ピアスーパービジョンを現場で実践できるようになることを目標としました。

・JHC板橋会主催の「SST」（初級）講座（2日間）に参加しました。

＊上記2つの研修内容を現場で実践できるように、2020年度の事業計画に盛り込みました。

1. 今後の課題
	1. 事業内容から考えて、法人内の就労系事業所間での情報共有は欠かすことはできないと感じておりますが、就労系主任会議の参加はできませんでした。
	2. 障害者総合支援法における就労系障害福祉サービスとは、次の４つです。
		1. 就労移行支援事業（規則第６条の９）
		2. 就労定着支援事業（規則第６条の１０）
		3. 就労継続支援Ａ型事業（規則第６条の１０第１項）
		4. 就労継続支援Ｂ型事業（規則第６条の１０第２項）

・上記①の事業所から一般就労へ移行（就職後）6月以上定着率＝**基本報酬**

・上記③の事業所から一般就労へ移行し６月以上定着した者の数に応じた設定

＝**就労移行支援体制加算Ⅰ・Ⅱ**

・上記④の事業所から一般就労へ移行し６月以上定着した者の数に応じた設定

＝**就労移行支援体制加算**

　　　　　　以前→上記①④の事業所から一般就労へ移行して６月間のフォローは「努力義務」

　　　　　　現行→上記①④の事業所から一般就労へ移行して６月間のフォローは「義務」

　　　　　　上記事業所から一般就労へ移行後6月間のフォローが「努力義務」であった時代において

は、市区町村の就労支援センターがその部分を担ってきました。しかしながら、当法人内では、各事業所に任せる事なく、就労支援センターが担い続けている面があるので、当法人内の就労系障害福祉サービス事業所の職員は就労への意識をさらに高められるようにしていきたいと思います。

* 1. 今年度（２０１９年）４月１日より、「働き方改革関連法案」が順次施行されてきました。

学校教育の中においても、「進路指導」から「キャリア教育・職業教育」「キャリアデザイン（人生設計）」という言葉や考え方に変化してきています。このことは、障害を持つ人たちにとっても無関係ではありません。「わからない」「知らない」ことで利用者が不利益を被らないように、職員は業務に関係する情報を、常にアップデートしていけるような研修の機会を増やしていく必要があります。

**３．ヴイ長屋事業報告**

**（就労継続支援事業Ｂ型　利用者定員20名）**

**ヴイ長屋は、平成27年度就労継続支援Ｂ型として開設して今期は５年目を終える事が出来ました。**

『障害のある利用者が地域で必要とされる様な事を作業としていく』を事業の目的としています。その為に商店街の中に店舗をつくり、そのお店を起点としながら地域で役立てる事にアンテナを張りながら地域で活躍出来る様に勤しんでいます。

**１　事業所概要**

開所日　平成２７年４月１日（設置）

所在地　北区桐ヶ丘１-９-４-Ｅ２８Ａ-１０７　電話０３－５９４８－４３００

　　　職　員　サービス管理責任者　1名

　　　　　　　支援職員　　常　勤　4名

　　　　　　　　　　　　　非常勤　5名

作業職種　（１）カフェレストランの運営　（２）夕食配食サービス（見守り風）

（３）ぷらっとほーむ桐ヶ丘清掃委託（４）地域清掃

（５）軽作業　（６）給食調理補助

（７）農業作業（８）あかしやサロン（立ち寄り場）の運営

（９）都営団地ゴミ置き場清掃（１０）イベント運営

**２　事業内容と活動**

利用者は、年度初めから定員の２０人前後を維持しながら在籍しています。

主な活動はカフェレストランの運営、ぷらっとほーむ桐ヶ丘（介護予防施設）での庭清掃・トイレ清掃です。今年度も委託を受けることができ、よい関係が継続できています。活動は多岐にわたりますので詳しくは後述致します。

　　　２９年度から始まった、桐ヶ丘サロンあかしやの運営はヴイ長屋が地域貢献事業をおこなって行く上で重要な役割を持っています。

　　　今年度はより地域で必要なことは何か？桐ヶ丘式　朝活（あさかつ）プロジェクトを始めました。昨年度実施した地域調査を踏まえ実践しています。

**（１）カフェレストランの運営**

平日午前１０時～１７時までのカフェレストランを営業しています。

　　利用者の工賃に直結するカフェの売り上げ。プロの料理人と管理栄養士が腕をふるってモーニングやランチ、スイーツを提供しています。利用者は洗い物や接客補助、調理補助を行っています。特に洗い物はスタッフでもしんどいなと思う作業を頑張ってやってくれています。利用者がいないとカフェの運営は成り立たない。利用者が大活躍する作業になっています。売り上げの伸びはありませんでしたが、月平均２０万円の売り上げとなっています。

**（２）夕食配食サービス（見守り風）**

今までは夕方のお届けと、翌朝のお弁当箱の回収を利用者がスタッフを連れて行う形をとっていましたが、主にお弁当配達を担っていた利用者の怪我があり今年度も配達はスタッフが担い回収は利用者と共に行いました。訪問先のお客様には配達には利用者さんは来ないの？とお声を頂くこともありましたが夕方の配達は利用者の勤務時間の関係で難しく検討をしつつも昨年度の体制を維持しながらの１年でした。提供数に関しては火曜日・水曜日・木曜日の３日間合計で平均２０個のお弁当を配食しています。問い合わせも増え、昨年度より配達数を増やすことができました。

**（３）ぷらっとほーむ桐ヶ丘清掃委託**

　　　平成３０年４月　介護予防拠点施設　ぷらっとほーむ桐ヶ丘に改称

　　ぷらっとほーむの主な仕事は、施設のトイレ清掃と庭や周辺の環境整備です。

　　ぷらっとほーむの清掃業務委託を受けてから４年以上が経過しました。

施設内のトイレ清掃は担当のスタッフが利用者の力量に合わせた業務マニュアルを作り、それにそって利用者が清掃を行っています。今ではスタッフは見守り（安全確保）のみで行うことができています。施設の改修があり、トイレが増設。それに合わせて利用者の増員や業務マニュアルの見直しを行いました。

環境整備では、庭に畑を作り作物を作ったり、雑草を除去したり、花を植えたりして

います。雑草除去は抜いても伸びての繰り返し。桐ヶ丘周辺を見渡してみると雑草が伸

び放題の場所が多いですがデイホームの周りはいつもきれいだねと思われるように頑張

ってきました。

施設の運営形態や責任者が変わりましたが、今年度も業務委託を受けることができた

　　　のも利用者のみんなが今まで頑張ってきたことの成果だと思っています。

**（４）地域清掃**

　　　「きれいな商店街を目指して」有名なシャッター商店街である桐ヶ丘中央商店街。閉まっている店舗が多く放っておくとゴミは溜まっていく一方です。長屋がきれいにしようをコンセプトに毎日朝１０時から１１時に清掃活動を行っています。

「いつもご苦労さまです」「今日もありがとう」利用者が商店街の中、周辺を清掃していると行き交う方が声をかけてくれます。「いつも」や「今日も」このフレーズは長屋の利用者が地域清掃を行っていることがいい意味で当たり前になってきた証拠。長屋の認知度があがってきたようです。

**（５）軽作業**

　　　作業種目は軽作業としていますが、やることはスタッフの裁量に任せています。

　　　自主製品を作る時もあれば、買い物に行くときもある。時には気晴らしに散歩に行くときもあります。スタッフと談笑する時間にもなっています。仕事としての位置づけではありますが、リラックスする時間を多くとりました。

**（６）給食調理補助**

　　　給食は１日の中で利用者にとって１番楽しみな時間。配膳、献立発表、片付け等の業務を利用者の適性に合わせて行っています。スタッフがやってしまえば早いことですが、自分たちの食べるものを自分たちで準備することを目的にできる限り利用者さんに行ってもらっています。今年度はより利用者中心に行いました。食器の準備から当日の食数の確認、メニューの確認等、実際に提供した数のチェックなど、スタッフがやっていたことを利用者にしてもらうことで作業幅を広げることができました。もちろんわからないことはスタッフに確認。当然衛生面への配慮はスタッフが行っています。

**（７）農作業**

ぷらっとほーむ桐ヶ丘の庭の一角をお借りして畑に、法人関係者随一の作物博士が指導員になり作物を育てています。

日本の四季に合わせた作物を今年も作ることができました。

農作業は自分たちで育てた作物を食べることはもちろんのこと、外での作業は利用者の健康維持にもなっています。

昨今の異常気象で暑さが厳しい夏場も熱中症対策を行い実施、長屋の利用者さんは暑さに強くなります。冬場も室内にこもりきりになりがちですが、外での作業を通じて健康維持にもなっています。あまり風邪をひく方がいないのはある意味きびしい環境下での作業が影響していると考えています。

**（８）桐ヶ丘サロンあかしや（立ち寄り場）の運営**

　　　３つの法人が連携して運営するサロンです。無料休憩所。地域貢献事業としてドリームヴイも参加をしていますが、毎日の開店準備や閉店作業、来店の方への無料お茶出しサービスは、長屋の利用者の業務として担当しています。カフェレストラン長屋のランチを出前する「あかしやランチ」も担っています。利用者さんが出前担当。おかもちを使いながら運んでいます。もともとの蕎麦屋の雰囲気がゆったりしたランチ時間の提供になっています。

　　　開店から３年が経ち、地域の方にも少しずつ知ってもらえるようになったと思います。商店街の中央に位置するあかしや。その立地を生かした今後の展開、地域にどう貢献できるかを知るため、昨年行った地域調査で得られたものを踏まえ今年度は桐ヶ丘式朝活（あさかつ）プロジェクトを開始しました。

桐ヶ丘地域は、高齢化率50％を超えるエリアです。

ここでお互いに支えあい、地域の人もますます元気に暮らすためには何が大切なのか、皆さんと一緒に考えました。ちょっと体操して、気が向いたらおしゃべりして、おなかがすいたらごはん食べて…名づけて「みんなの朝活（あさかつ）プロジェクト」として

進めて来ました。地域のボランティアの方々を中心に体操を行った後、朝食をみんなで食べるといったものです。

**（１０）都営団地ゴミ置き場清掃**

　　　ゴミの回収時間や日にちに合わせて燃えるゴミ、燃えないゴミ、資源ごみを外に出すこと。この回収時間がまちまちでなかなか思うような時間に業務が終わらないことがありますが、その都度調整をしながらおこなっています。ゴミ集積場所の清掃やゴミ箱の清掃、ゴミの分別などマンションの管理人が行うような仕事を週３日間行っています。高齢の方々が行うにはきついなと思う仕事です。実際に中心に業務にあたっている利用者は６５歳以上。「大変だよ」と言いながらもこの仕事だけはやりきるんだという責任感からがんばってくれています。これも高齢化に待ったない地域への貢献の一つだと考えています。

**（１１）イベント参加**

　　長屋はほぼ毎月イベントがある事業所です。とにかく地域に出ていく、利用者と一緒に地域に出ていきました。今年度も新たに王子特別支援学校夏祭りや工房祭、王子福祉作業所のあすか祭に新たに参加しました。

**（１２）マイペンライ**

　　マイペンライとは微笑みの国　タイの言葉。「気にしないで」「どういたしまして」という意味で　相手への思いやりの気持ちを表す言葉として日常的に使われます。

　　長屋の利用者さんが主役で、輝けるイベントをやってもいいのではとスタッフの一人から提案がありました。今まで長屋で行ってきたイベントは利用者さんが活躍できる場面が少ないというと語弊がありますが、あくまでもお手伝いでした。利用者さんが中心で行うイベントを開きたい。そんな意見がスタッフから出てきたことを嬉しく思いました。調理は料理人さんに行ってもらいそれ以外は接客、盛り付け、配膳、お会計のすべてを利用者で行い、スタッフは陰に隠れてサポートします。どうしたらできるかをスタッフみんなで話し合いを重ね、１日限りのカレーショップ「マイペンライ」をオープンすることができました。長屋特製和風カレー、タイカレーにサラダをつけて５００円均一。盛り付けの練習、接客の練習。特に接客は土日に休日出勤をしてまで練習し本番に臨む気合いの入れようでした。おかげさまでお持ち帰りも含め、目標の100食の売り上げを達成することができました。

　　今回のイベントはフロムヴイにも協力を依頼し、コーヒーや自主製品の販売も同時に行いました。

**（１３）就職について**

今年度は３月にウィングフェローズ・ヴイ王子のスワンベーカリー赤羽店に１名就労者が出せました。又、令和２年４月より第一生命チャレンジドに入社が決まっている利用者の方が１名おります。

**３　今後の課題**

新型コロナウイルスの影響で今までのやり方では事業所運営が成立しない事態となっています。緊急事態宣言下、利用者のみなさんには自宅待機・通所自粛をお願いしています。在宅サービスという新たな支援を通して今までは知りえなかった情報を得られたり、ご家族の方々との関係の構築が多少なりできたりと悪いばかりではありません。今後の見通しはなかなかつきませんが、新たな受け入れ態勢、授産活動の構築が不可欠です。スタッフ・利用者一丸となり向き合っていきます。

**４．就労支援センター北事業報告**

**１．事業所概要**

　　　開所日　平成１３年５月委託開始（平成１５年度よりドリームヴイとして委託を受ける）

　　　　 所在地　北区上十条２－１－１２

　　　　 就労・生活支援スタッフ　　　　　３名＋0.8名＋0,6名+0.2名

　　　 　生活サポートスタッフ　　　　　　0.6名＋0.2名

　　　 　事業の目的　障害をお持ちの方の一般就労を促進し、安心して働き続けられるよう

　　　　　　　　　 　就労面と生活面の支援を一体的に行う。

　　 **２．事業の内容と活動及び実績**

　　　　（１）内容と活動

　　　　　　☆　就労面　　　①職業相談

　　　　　　　　　　　　　　②就労前訓練

　　　　　　　　　　　　　　③職場開拓支援

　　　　　　　　　　　　　　④職場実習支援

　　　　　　　　　　　　　　⑤入社手続き支援

　　　　　　　　　　　　　　⑥職場定着支援（含リフレッシュ支援）

　　　　　　　　　　　　　　⑦離職時の調整及び離職後の支援

　　　　　　☆　生活面　　　①日常生活の支援

　　　　　　　　　　　　　　②安心して働き続けられるための支援

　　　　　　　　　　　　　　③豊かな社会生活を築くための支援（含リフレッシュ支援）

　　　　　　　　　　　　　　④将来設計や本人の自己決定支援

（２）実績

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | ２６年度 | ２７年度 | ２８年度 | ２９年度 | ３０年度 | Ｒ.元年度 |
| 登録者数 | 　５７９ | 　６２６ | 　６７０ | 　７１６ | 　７５７ | 　７９７ |
| 就職者数 | 　　２１ | 　　２０ | 　　２０ | 　　２７ | 　　２７ | 　　２６ |

　　（就職者数は２９年度まで、就労継続支援Ａ型への就職者数も含んでおりました。

３０年度からはＡ型事業所は含まれておりません。一般就労のみです。）

　・今年度の就職先

　　オリックス生命保険株式会社、三菱ＵＦＪリース株式会社、総務省自治行政局

　　アースサポート株式会社、一般社団法人巨樹の会赤羽リハビリテーション院

　　株式会社ライフコーポレーション北赤羽店、株式会社ビッグ・エー板橋センター

　　株式会社バッファロー（スーパーオートバックス環七王子神谷店）、

　　社会福祉法人日の基社会事業団（養護老人ホーム日の基青老閣）、櫻井建設株式会社

　株式会社センチュリーライフ（センチュリーシティ王子）、ＮＳＷウィズ株式会社

　ＡＮＡウィングフェローズ・ヴイ王子株式会社、第一生命チャレンジド株式会社

　社会医療法人社団正志会花と森の東京病院、公益財団法人愛世会愛誠病院

　独立行政法人地域医療機能推進機構さいたま市北部医療センター、株式会社カクヤス

　国立研究開発法人国立がん研究センター中央病院、デイサービス千恵の輪

　株式会社しまむら（ファッションセンターしまむら椎名町店）、株式会社西和工務店

　株式会社角川クラフト

**３．事業報告及び今後の課題**

（１）委託金について

 平成２８年度　　　１８，３１４，１２０円

　　　　平成２９年度　　　１８，５８１，９６０円

　　　　平成３０年度　　　１８，６７１、２４０円

　　　　平成３１年度　　　１８、６７１，２４０円

　　　　今年度　　　　　　２１、６７１、２４０円

　　　　平成２８年度から２９年度にかけては２６７，８４０円が年度の途中で増額と

なりました。平成３０年度につきましてもわずかながら増額しております。

そして来年度につきましては３、０００、０００円の増額となりました。

　　（２）リフレッシュ支援について

　　　　　・平成２５年度～３０年度の王子特別支援学校の卒業生の食事会（第２、第４金曜日）を学校の先生方と共に行っています。ここでは卒業生の様子や現況の把握、学校の先生方との情報交換等をしています。

・金曜夕食サロン会（金曜クラブ）、第一金曜食事会、カラオケクラブ、ヨガ健康クラブ、ランニングクラブ、茶道クラブ、書道クラブ（後援）等、昨年度に引き続き行っております。リフレッシュ支援が定着支援のためにとても有効な手段となっております。

しかしながら新型コロナウイルス感染症のため令和２年３月前後からリフレッシュ支援全般を中止するようになってきております。

　　（３）委託訓練（訓練期間１～３ヶ月）について

　　　　　・ここ最近の動向として相談を受けてすぐに就労するという方より、就労移行支援事業所に通所してじっくり訓練をしてから就労していくケースが多い為、委託訓練を受講する方が少なくなってきています。平成３０年度は２名、今年度も１名が受講と減少してきています。

　　（４）区役所実習について

　　　　　・区内就労継続支援Ｂ型事業所の方々に一般就労へのステップアップとして企業実習や区役所実習を募りました。１２月に２名の方が区役所実習をして１名の方が一般就労へと繋がりました。

　　（５）北区障害者就労支援フェアの開催協力

　　　　　・１１月２９日に北とぴあに於いて北区障害者就労支援フェア（北区障害福祉課、ハローワーク王子等と連携）が行なわれ、相談コーナーと講演会の講師派遣等の協力をしました。

　　（６）クロネコパソコン教室の充実

　　　　　・ヤマトシステム開発株式会社様のご好意により平成２３年度より始まったパソコン教室も８年が経過しました。参加者の皆さんは、パソコン検定を目指して努力する方や、日常生活の趣味の一環として勉強しています。しかし、新型コロナウイルス感染症の影響で３月より中止が続いています。

　　（７）虐待に関する話し合いについて

　　　　　・就労支援センター北としては令和元年６月４日と７月９日の２回、職員会議にて職場においての虐待に関する話し合いを行ないました。就労支援センターは箱物ではなく個人で行動することが多い為、情報交換や意見交換等をしながらお互いを見つめ直していくことが必要だと思っております。

　　　　　（８）定着支援について

　　　　　　　　・就労面、生活面において毎日のように色々な問題が起こっています。この問題を当事者、家族、企業及び関係機関の皆様と共に考えながら解決するようにしています。

　　　　　　　　　　特に金銭面に関して管理がうまくできず食事代もままならない方もおり

検討課題となっています。

　　　　　　　　　　就労面（職場）での問題

　　　　　　　　　　　☆遅刻が多い　　☆職場内での異性関係

　　　　　　　　　　　☆無断欠勤　　　☆特例子会社での同僚との人間関係

　　　　　　　　　　　☆上司及びジョブコーチとの人間関係　　☆体臭、口臭の問題

　　　　　　　　　　　☆職場で体調を崩したときの家庭への連絡等　　他

　　　　　　　　　　生活面での問題

　　　　　　　　　　　☆金銭関係全般について

　　　　　　　　　　　　・生活費がないので貸してほしい

　　　　　　　　　　　　・会社の定期代を生活費に使ってしまった

　　　　　　　　　　　　・金銭管理をしてほしい

　　　　　　　　　　　　・親が自分の給料を全部使ってしまう

　　　　　　　　　　　　・闇金から借金をしてしまって返済ができない。

　　　　　　　　　　　☆最近ではインターネット関連の問題も多くなり

　　　　　　　　　　　　・架空請求（ネット詐欺）

　　　　　　　　　　　　・友達、恋人等の出会い系サイト　　他

　　　　　　　　　　　　　今一番引っかかりやすく危ない問題であります。

　　　　　　　　又、　☆親子関係　　　☆友人関係　　　☆異性関係

　　　　　　　　　　　☆健康面全般について

　　　　　　　　　　　　・医療機関への同行

　　　　　　　　　　　　・メンタル面でのケア

　　　　　　　　　　　　・食事について（生活習慣病に関連して）　　等

　　　　　　　　と、ここに書ききれない程の問題がありますが、当事者の方々一人ひとりにおいて何が一番大切なのかを共に考えながら支援を行っております。

　　　（９）課題について

　　　　　　・平成３０年度から法定雇用率のアップ（2,2％）及び精神障害者の雇用の義務化などの改正により障害者雇用という面では前年に引き続き追い風の面がありました。しかし、年度末頃から新型コロナウイルス感染症の影響もあり企業によっては面接もできない状況となっており、今後に関しましては予測がつかない状況となっています。

又、企業の方々との信頼関係を損なわないようにすること、他の関係機関との連携を強化していくことも大切です。そして本人の適性を考え、個性を尊重し、支援を行っていかなくてはと考えております。

そしてこれからは高齢化の問題があります。特に今まで福祉サービスを受けずに企業就労をしてきた方々が定年後、地域に戻って生活をしていくのは大変なことで、今はヴイ長屋を利用させてもらっている方もおりますが、今後どのように支援していくかを考えていかなくてはならないと思っております。

**５．自立生活プログラム（ヴイの家）　　＜地域福祉振興事業＞**

**１．事業所の概要**

　　　開所日　平成１５年４月１日

　　　所在地　北区上十条３－２５－１３

　　　支援者　非常勤スタッフ　１～４名

（１）事業の目的　障害のある方達が家族から自立し地域で活き活きと主体的に生活することができるように地域生活支援をすすめていきます。特別支援学校を卒業し、一般企業で働く障害者がより自立度の高い環境で体験宿泊をすることで一人暮らし（居宅介護等の支援有）を目指せるような取り組みを行います。

又、職場でのストレスを発散させるリフレッシュとしても利用してもらい就労に意欲を持つこと、そして長く職場定着ができるように応援していきます。

（２）事業の内容と活動

　　　　障害のある人達が、家族から自立し地域で活き活きと主体的に生活ができるように地域生活支援をすすめてきました。　又、一般企業で働く障がいのある方が、より自由度の高い環境で宿泊体験をすることで一人暮らし（居宅介護等の支援有り）を目指せるような取り組みを行ってきました。それから、職場でのストレスを発散する為のリフレッシュの場としても利用してもらい、就労に意欲を持つこと、職場定着ができるように応援してきました。

利用状況

　　　宿泊者　　　　延参加人員３４名

　　食事作り会　　　延参加人員１２名

（３）課題等

今年度は５名の方がヴイの家に宿泊されています。そしてその内の２名の方がグループホームへの入居と繋がりました。又、今現在一人暮らしに向かっている方もいらっしゃいます。皆さんが自立へのステップアップやリフレッシュの場として有効的に活用されているようで、必要な場であると再認識しています。今後更に色々な場で一人暮らしを希望されている方の掘り起こしをしていきたいと考えております。

**Ⅳ**．**生活支援部門事業報告**

管理者　福井祐介

**2019年度の振り返り**

2019年度は色々と支援について考えさせられる1年でした。また「5年後を想定して将来に備えよう」と決めた1年目でもありました。

**ハウス利用者3名の退所**

ドリームハウスで今年度は3名の退所者が在りました。詳細につきましては各ハウスの報告をお読みいただければと思いますが、1名はご高齢で最期までハウスで過ごされ天寿を全うされました。1名は落ち着ける場所を求めて日中活動と宿泊場所が併設されている施設へ移動。1名はグループホームという共同生活の場では落ち着かなくなり一人暮らしへ移行しました。その後、新たに2名が新規入居し、1室は未だ空室になります。ともに過ごしてきた仲間の退所と新しい仲間の入所。利用者の皆も環境に変化があり、落ち着かなく思う方もいらっしゃいますし、穏やかになった方もいらっしゃいます。同じ場所でともに暮らす仲間として輪になれるよう注意深く見守っていきたいと思います。また職員も一生懸命に支援をしてきましたがグループホームでは支援しきれず施設移動や退所に至ったことは残念です。しっかりと何が支援する上で難しい点だったのかを振り返り、経験として活かし計画的に改善して今後に備えていきたいと思います。

**グループホームと地域共生**

今年度始めにドリームハウスⅦの町内会の総会にグループホームとして初めて参加させてもらいました。「障害者グループホームが地域にあることをもっと知ってもらうべきだ」という職員の想いが発端でした。町内の方に暖かく迎え入れていただき、町内会行事にほぼ毎月、職員も利用者も参加させていただきました。またハウスで町内交流会を開き近隣の方をお招きしました。利用者の皆もハウスの一員から町内会の一員になり笑顔が増えました。これはハウスⅦの例ではありますが、他のハウスにおいても過去には町内会行事に参加していた記録があります。職員の負担減、利用者が希望していない等で参加しなくなってしまったようですが、行事参加のみではなく避難訓練など災害時の助け合いにも繋がりますので出来る限り各ハウスでも地域との連携を目指していきたいと思います。

**5年後を見据えて**

2019年度を1年目として「5年後生活支援部門はどうなっているだろう？」「5年間で発生するであろう課題を挙げてそれに対してどう改善して備えていけば良いか」をハウス長ステイ長より職員に聞き取りました。その結果が下表になります。これは確定的な事業計画ではなくアンケートの集約です。職員個々に書いてもらったものですが同じ課題を挙げている職員が多く「日々働く中で多くの職員が、改善が必要と思っている点こそを早急に改善すべき」と思いました。一部門のみでは解決できないことも多数ありますので法人として考えて動くべきことは管理者会議で提案していきます。この中からいくつか2020年度の事業計画に位置付けました。1年目は課題点を集めるに留まりましたが2年目に繋げ優先順位をつけてできる事から着実に取り組みたいと思います。

**生活支援部門（ハウスⅠ～Ⅶ・ステイ田端）職員より**

**「（既存の課題も含め）今後5年間で生じる課題と対応策」聞き取りまとめ**

|  |  |
| --- | --- |
| **課題（要改善点）** | **それに対する対応策（必要な準備・提案）** |
| 365日稼働（土日休日も稼働） | 人員の確保。休日の日中支援の検討。部門内のデイサービスとして機能する一カ所のハウス開設など。 |
| 支援の増加（ADL低下・歩行困難で車椅子移動など） | 人員の確保と介護技術研修の充実で高齢重度化に備える。対応できない場合の流れの構築（介護保険施設や重度対応施設と提携・提携医療機関に入院など）送迎車両の確保 |
| 利用者の高齢化 | 各ハウスで対応できる限界を考える→安全に支援できる施設の構造に改築。高齢者施設を建てるのはどうか。軽度・中度・重度と対応できるように移動し住み分けするのはどうか。 |
| 持病悪化など医療の必要性 | 提携医療機関を増やす（精神科・内科・歯科など）。看護師の採用。訪問医師の導入。介護保険ケアマネジャーとの連携。通院同行職員や送迎車の確保（ステーションと連携） |
| 職員の高齢化（退職・勤務日数減・体調不良・家族の介護など） | 人員の確保。負担減の為夜勤から日勤に業務の変更。若手の育成。同じ業務をできるようにベテランから中堅・新人に研修・引継ぎ。法人の歴史や各種情報を聞き取り退職前にまとめ保存する。家族対応や外部機関とのコネクションの引継ぎ。前任者から利点を引き継ぐ。 |
| 保護者の高齢化（認知に問題が出る。家庭で支援できない。死別など） | 孤独になる利用者本人の心のケア。親亡き後の利用について法人としての具体的対応や方針を固める。後見人を探す。金銭的に利用を継続していけるのかを考える。保護者の関係機関（ケアマネジャーなど）との連携。 |
| 災害時の対策不足 | 施設の改修。避難訓練。災害用品備蓄。日頃から地域との連携。災害時に法人内連携フローの確立。災害時に戸惑わないよう施設構造や障害自体の理解を促進する。 |
| 家族の代行業務（日中活動保護者会・金銭管理・帰省・お墓参り等） | 家族の代行で出席しても応えられるように利用者一人一人について職員の共通理解。後見人をつける→金銭管理。遠方の場合の同行者や送迎手段の確保。 |
| 建物設備の老朽化 | 定期メンテナンス。清掃業者の導入。修理・改修。その為の予算を見積る。 |
| 日中活動先の変更 | 家族・相談支援・内外事業所と連携。 |
| 利用者の自立 | 1人暮らし等の自立に向けての支援の再考。地域・相談支援・就労支援・他のＧＨや賃貸オーナーとの連携。 |
| 短期入所新規利用者の獲得 | 日中活動先へ営業。ステイ西が丘との連携。利用契約の見直し。ご家庭での支援状況の把握。 |
| 統一支援の検討 | 職員間話し合いの機会や頻度を増やす。改善案の聞き取り。引き継ぎ強化。各利用者に合わせた環境作り。 |
| 求人活動を積極的に行う | 人事部（リクルート部）の創設。若い世代の確保→戦略的に新卒求人（福祉系専門学校・大学）→専門性を高め支援の質を上げる。効果のある有料求人広告やフェア出展の検討。学生ボランティアからなど採用フロー作り。 |
| 新任研修の充実 | 初任者研修・障害の理解。世話人としての心得など。障害者支援を把握するまで研修を行い、それから配属する。１箇所で固まった支援を学ぶのではなく複数の事業所で研修。 |
| 新任職員の定着化 | 新任職員の育成。辞めさせないフォロー。エルダー制度。孤独感を感じさせない同期入社交流会など。 |
| 現職職員の再教育 | 慣れから個人的な感情や価値観で働いている→仕事人としての意識を再確認。振り返り研修。 |
| 離職者を減らす | 退職理由を聞く。リーダーとの個人面談や職員同士で話し合う機会の確保。派閥などを作らない。風通しの良い職場づくり。できないことをできるようにチームで職員のスキルアップ教育→偏らない平均的な仕事量→ストレス軽減。得意を活かした特性に応じた業務分担。 |
| 部門内連携 | 部門内事業所で相互研修を行い緊急時に勤務できるように計画的に備える。目標：研修を行い支援内容を覚え二箇所で勤務可能にする |
| 長時間労働・超過勤務。365日24時間対応。 | 勤務時間の見直し。今後の夜間支援増に伴い宿直体制を止め夜から出勤の夜勤の導入を検討。日中短時間見守りパートの導入。 |
| リーダー不足 | 1人に集中しないように業務の分担→平均的に全職員のスキルアップ。将来のリーダーの育成。管理職中堅研修。 |
| 情報収集 | 法人内で小まめに連絡を取り合う。福祉ソフト「絆」による情報集約。法人外のＧＨ連絡会等に出席→外部からの有益な情報を法人内で回覧し共有 |
| 他機関との連携 | 提携医療機関を増やす。書道教室・あすか教室・家政大学料理教室など習い事や余暇活動先との連携。 |
| 充実した評価制度・給与体系 | 利用者の高齢重度化により業務増⇔給与は一定。この不釣り合い是正。将来の目標を持てるキャリアパスの構築。出産子育て等女性職員のライフプランに沿える異動や勤務形態の変更ルート。意欲が出る評価制度の導入。常勤・非常勤・パートの区別のない表彰制度の検討。 |
| 資格取得制度 | 初任者・実務者研修の補助。外部研修の受講補助。補助金制度を利用して一部法人負担で国家資格受験のサポート。休める体制。 |
| 福利厚生 | 職員が平均的に有休を取得できる体制作り。予防接種全額負担。家賃補助。食費負担など。 |
| 収支を考える | 部門ごとに赤字事業（部分）を再検討する。ハウスごとに細かく収支を見直す→節約できるところを探す。合理的効率的運営。GHの「型」の見直し。加算の再確認。ハウス契約内容の見直し。 |
| 事業所の統廃合・閉鎖の検討 | 慢性的職員不足→充実した支援が出来ない→ストレス増→職員不和→離職。（職員が増えないのであれば職員数に見合うように事業規模を縮小するべき） |
| 法人としての指針 | 法人の理念や方針など利用者（家族・後見人）と再度共通理解を図る。それ以前に法人内や部門間でも「想い」や運営方針がバラバラに感じる為、先に法人内で共通理解を図る。 |
| 高齢者施設との交流 | 外部高齢者施設と相互研修に入り、障害福祉⇔高齢者福祉で意見交換等できる仕組みを作る。高齢障害者対応施設（フロア）を新設する。 |
| 書類作成・編纂 | 前任者離職に伴い未更新の資料や書類を再作成する。契約書・個人基本情報書など。 |
| 事務の一元化 | 法人本部で統括して事務を行う「事務部門」を創設する。特に人事採用事務・請求事務など。 |

　　　　　　　　　　　**１　ドリームハウスⅠ　事業報告**

1. **事業所概要**

（１）開設年月日

平成１５年４月　　女性５名のＧＨとステイの前身として開設

平成１６年４月　　ステイ開所

平成２５年１０月　ステイが田端に移転。ステイ部分２階の２室を居室に改装。母屋２階アパート部分の３部屋を追加。増床５床となり、ドリームハウスⅠとして１０名から始める。

平成２７年２月　　退所者の１部屋に１名入居し、現在１０名。

（２）所在地　　　北区上十条３丁目２５番１３号

（３）定員　　　　１０名（男性３名･女性７名）

（４）職員数･職務分担　　６名（非常勤１名･パート５名）

・ハウス長…高橋静子　　・健康･栄養管理担当…上杉政子

　・安全防災担当…高橋静子、上杉政子　・虐待防止委員…高橋静子、上杉政子

1. **今年度の方針と重点目標**
2. 利用者が健康で安全・安心した生活が営めるように支援します。
3. 個々を尊重し、互いの違いを認め合いながら共同生活を楽しむ事が出来るように支援します。
4. コミュニケーションの機会を増やし、各人の思いや悩みが読み取れるような関わりをしていきます。
5. **各事業活動の目標と具体的活動内容**
6. 利用者が目標を持ち、「広がりとつながりのある社会生活」をつくるための支援を行います。
7. 見通しを持った生活が出来るように仕事と休日の予定を立ててもらい、必要な支援を整理するよう努めました。
8. 週予定や月予定を一緒に立て、ハウスで十分休養をとりながらも、仕事日と休日のメリハリがつくよう支援しました。
9. メンバーが自主的にパンフレットを持ってきて他の利用者に見せて「一緒に行きませんか？」と誘い「駅からハイク」に出かけ交友関係が深まったと思います。
10. 東京家政大学の料理教室に利用者２名が参加しました。実習で学んだメニューをハウスの夕食メニューとして２人で材料の買物から調理まで協力して作りました。ハウスの皆に食べてもらいました。「上手い」「手作りだから」「愛情がこもっているから美味しい」などの感想に、作る人、食べる人共に嬉しそうで、笑顔が加わり豊かな夕食になりました。
11. ハウスの一員である自覚：食事の準備・配膳・後片付け、公共の場の清掃当番などは月交代で分担しています。できない人の分は協力して手伝う意識を持つように言葉がけをしました。ハウスの生活も長くなり、やってもらえる感が強い中、自立に向けての支援は難しく世話人は日々悩んでいますが、帰宅後に少し早く来て配膳する、後片付け、買物同行などを気がついてやる人も出てきています。頼まれたからやるのではなく、自分の為にやる意識がけをしました。
12. 個別支援計画に基づき,生活の安定と改善に努めます。
13. 働いて得たお金を、諸経費・医療費・携帯料金・趣味・食事・定期代・買物・貯金等バランスよく利用出来るよう支援し、金銭管理は出来るだけ自己管理に近づくように努めました。しかし、利用者さんの中には自分のお金を自由に使いたい思いが強い方もおり将来も考えて使う事も大切と話しました。
14. 調理・買物同行などの自立に向けた生活活動への参加も働きかけました。休日に調理を手伝う利用者さん、積極的に「行きましょうか？」と同行し重い食材を持ってくれる利用者さんも多くなりました。
15. 健康管理、適切な睡眠、食事のバランスには日頃から十分配慮します。食事・入浴・排泄･基本的な生活習慣の確立に努めました。
16. 歯磨きや入れ歯の装着など忘れずするように言葉がけをしました。

1. **日課**
2. 個別支援計画に基づき生活の安定と改善に努めます。
3. 毎日、健康チェックをし、体調を管理し気を配りました。
4. 仕事の日は、帰宅後は十分な休養をとれるよう言葉をかけました。
5. 曜日による活動等。休日は通院・外出・コンサート・映画鑑賞･カラオケ・習い事・美容院・食事・移動支援の利用等計画的に過ごせるようにしました。
6. **行事･帰省・イベント等**
7. 誕生会は誕生日を迎えた各人のことを理解し、祝福しあう場としました。
8. 季節行事を知り、昔からの伝統を知り、みんなで祝うことを大切にしました。
9. 家族とのつながり、地域との触れ合いを重視し、帰省できる方は帰省日を設け近隣の方との挨拶を心掛けました。
10. **健康･安全**
11. 感染症対策時にはご家庭にもご協力いただきました。帰省できない方への配慮も行いました。
12. 職場の健康診断を受け、再検査等の段階からハウスで受けとめ、精密検査を受け

ます。医療機関と連携し、治療が必要であれば治療に当たりました。

1. 会社で健診の無いところは区の検診を受けました。
2. 日々健康に気を配り、早目の対応に心がけました。
3. 主治医･職場との連携を大切に、同行したときには医師と話し世話人で共通理解を心掛けました。
4. **虐待防止**
5. 日ごろから一人ひとりの人権の尊重に努めました。
6. 虐待あるいは虐待につながる支援にならないように世話人で意見を出し合い共通理解して支援に当たりました。
7. 虐待防止の研修を行いました。

４月　障害者への虐待に当たる行為について

５月　親族との関係における身体と金銭に対する行為

６月　虐待について考える

７月　虐待はどうしておこるか探る

８月　虐待の実態を知る。生きる場の処遇について（新聞記事から）

９月　生活の中から支援が虐待となりうる？（世話人のとった対応検証）

10月 利用者の対応から虐待とは

12月 虐待の構造、弱い立場（利用者）に対し強い立場（職員）を利用しむごい扱いをする

１月　虐待防止セルフチェック

２月　現場での対応（虐待としつけ）

1. **研修計画**
2. 利用者の課題を出し合い、相互理解し支援に当たれるように研修日を持ちました。
3. 支援に必要な外部の研修に参加する計画はあまり出来ませんでした。来年度の課題です。
4. **防災計画･防災訓練**
5. 年二回防災訓練を行い、災害･震災時の避難方法を練習しました。訓練のマンネリ化を防ぐ為、時間・出火場所などの変更が必要と感じました。
6. 地区の避難先である王子特別支援学校への避難・最寄りのハウスⅡとの連携等確認し、利用者とともに実踏しました。
7. 防災備蓄品の量・期限など定期的に確認しています。
8. 震災後３日分のライフラインを確保しました。

**２　ドリームハウスⅡ　事業報告**

1. **事業所概要**

（１）　開設年月日　　平成１６年５月１日

（２）　所在地　　北区上十条３丁目１１番２号

（３）　定員　　８名（男性４名　女性４名）

（４）　職員数　　８名（常勤　６名　非常勤　１名　パート　１名）

　　　　サービス管理責任者　　内田　政彦

ハウス長　　　　　　　小川　美帆

**２　今年度の方針と重点目標**

（１）　利用者が我が家のようにくつろげるグループホームを目指します。

（２）　利用者自身が物事を決定し、実現できるように支援します。

（３）　利用者を良く見つめ、既存の行動に変化がないか観察します。

**３　各事業活動の目標と具体的活動の様子**

（１）　利用者が住みやすいようにハウスの環境を整えます。

①　毎日掃除をしてハウス内を清潔にしました。

②　ハウス内で破損・故障箇所がある際は直ちに修理しました。

（２）　利用者が家族と過ごす時間を大切にし、ハウスも保護者と密接な関係を築きました。

①　保護者からの要望に迅速に対応しました。

②　２泊３日以上の帰省時は家庭へ電話やメールで連絡をして利用者の様子を把握しました。

③　年に２回保護者会と三者面談を行いました。

※３月の保護者会は、新型コロナウイルス感染症の為、中止になりました。

（３）　利用者の自己決定を尊重します。

①　利用者本人にサービス提供記録・個別支援計画の説明をし、承認をしてもらいました。

②　ハウスでの面談は利用者・保護者・世話人の三者面談を行いました。

（４）　利用者の変化に気づけるようにします。

①　年に２回個別支援計画を見直しました。

②　利用者の行動に変化が見られたときは、ハウス会議で協議・対応をしました。

（５）　個別支援計画に基づき、生活の安定とケア改善に努めました。

**４　日課**

* 1. 毎日の生活
1. 毎日検温と血圧測定を行い、いち早く体調の変化に気づけるようにしました。
2. 食事介助・入浴介助・排泄介助・洗濯支援等、個々に合わせた支援を行いました。
	1. 曜日による活動等
3. 平日のハウスからの送り出しと迎え入れは次のように行ないました。
4. 玄関前から送迎を行いました。（あすなろ福祉園　４名・ヴィ西が丘　３名）
5. 土曜日はガイドヘルプの送り出し・迎え入れを行いました。
6. 日曜日・祝日は、セブンイレブンなどへ昼食を職員と一緒に買いに行っています。

※新型コロナウイルス流行後の対応として、

⑤ 移動支援キャンセル・ハウスで利用者と一緒に昼食を作りました。

⑥ 昼食は利用者から食べたい物を聞いてから職員が買いに行きました。

**５　イベント等**

（１）　利用者の誕生会や季節ごとのイベント（ハロウィン・クリスマス・お正月・節分・ひな祭り等）で、趣向に合った食事やプレゼントを提供しました。

（２）　ハウス常住の利用者を対象に、夏季の旅行を計画しました。

お台場に１泊２日の夏季旅行を行いました。

**６　健康・安全**

* 1. 通院･･･定期的な通院に合わせ、急病時にも迅速な通院を行いました。
	2. 健康診断･･･定期健康診断は日中活動先で行いました。その結果により、

ハウスとしての対応を適確に行いました。

* 1. 健康管理を以下の視点で行いました。
1. 毎日検温と血圧測定を行い、いち早く体調の変化に気づけるようにしました。
2. 食事・入浴・排泄・深夜対応等、個々に合わせた支援を行いました。

**７　健康・安全**

（１）　年２回防災訓練を行い、災害・震災に備えました。防災訓練は３月の予定でしたが、新型コロナウイルス流行の為、中止にしました。

（２）　３日分の食料・非常用水・備品を確保しました。

**８　虐待防止**

（１）　ハウスの虐待防止委員が月例職員会議に、虐待防止関連の資料を提供して話し合いを行ないました。職員がお互いに指摘し合える関係を作っています。

（２）　虐待防止関連の研修会への参加を奨励し、月例職員会議で伝達研修をして、ハウスでどのように生かせるかを話し合いました。

（３）職員会議での虐待防止研修内容

４月　 「障がい者虐待防止に向けた取り組みについてチェック」

５月　 「あたたかく見守ってください」（横浜市港北区の自立支援協議会資料）

６月　　「知的障害の特徴」

７月　　「障がい者施設で起こりやすい虐待について」

８月　　「障がい者虐待の判断にあたってのポイント」

９月　 　台風の影響で、中止

１０月 「早期発見チェックリスト」の報告

１１月　 利用者の人・物を叩く・人を突き飛ばす物を投げるなどの例で話し合い。

１２月　「障がい者虐待防止法についての再確認」

１月 　　虐待防止セルフチェックリスト実施（約１５～３０分を目安に記入します。）

　 法人内の現状把握、及び職員自身に向けた虐待防止の意識付けを目的としました。

２月　 　障がい者虐待防止に向けた支援チェック（仕事をする前の自己確認）

３月　 新型コロナウイルス感染症の為、中止

**９　研修計画**

1. 月例の職員会議において、事例や問題点について全職員で協議し改善を図りました。それを共有することで一人ひとりの力量を高め、利用者第一の支援を行いました。
2. 強度行動障害支援者養成研修（基礎・実践）に参加しました。（内田、小川）

強度行動障害支援者養成研修（基礎）に参加しました。（上野）

**３　ドリームハウスⅢ・Ⅳ　事業報告**

**１　事業所概要**

1. 開設年月日　２００５年　７月　１日
2. 所在地　　　文京区　白山　２－２５－５
3. 定員　　　　Ⅲ　女性７名　　　Ⅳ　男性６名
4. 職員数　　　ハウスⅢ　７名　　ハウスⅣ　５名

職務分担　　サービス管理責任者　　岩井　陽二郎

ハウス長　　　　　　　岸本　るい子

**２　事業の内容と活動**

（１）家庭や日中活動先との関係を密にします。

①　４月と１０月に保護者会を行いました。４月の保護者会では前年度の事業報告と当年度の事業計画を、１０月の保護者会では、当年度事業計画の中間報告を保護者に伝えました。

②　二泊三日以上の外泊時には、家庭へ連絡を入れて利用者の様子を教えてもらい、状況の把握に努めました。

③　毎月白山だよりを発行する予定でしたが、隔月発行の月もありました。

④　日中活動先へは常時連絡帳で情報交換をしました。特別に支援の情報交換が必要とする際には、相談支援を通じて事業所まで赴きました。

（２）職員は統一した支援をします。

①　年に二回個別支援計画を見直し、原則、利用者・保護者・職員の三者立ち合いのもと利用者に承認してもらう予定でしたが、保護者のみの出席で承認してもらうご家庭もありました。

②　職員は個別支援計画をよく理解し、利用者ごとに最適且つすべての職員が同じ支援をするように努めました。しかし、利用者の相性や好み、職員のスキルの差により必ずしも統一した支援ができたとは言えませんでした。今後、問題点は職員会議で議題として提案し、改善に努めます。

③　日常生活において自分でできること（食器洗い・洗濯・入浴・歯磨き　等）が増えるような支援・声掛けを行いました。

（３）ハウス内のトラブルを迅速に解決します。

①　ハウスⅣで、利用者と職員全員が参加した自治会議を開きました。生活するうえで困っている事を利用者に提案してもらい、解決策やハウス内のルールを話し合って決め、ハウス内に掲示しました。

②　利用者個人のトラブルに関しては調査後に事故報告書及びひやりはっと報告書を作成し記録しました。

（４）ハウス内の設備・備品の管理をします。

①　故障や不具合が生じた際は直ちに修理及び交換をしました。

|  |  |
| --- | --- |
| 修理・交換年月 | 修理・交換箇所 |
| ２０１９年５月 | ハウスⅢＵさん居室壁紙修繕 |
| ７月 | ハウスⅣ１Fトイレ水漏れ修繕 |
| ９月 | ハウスⅢＮさん居室蛍光灯リモコン化 |
| ２０２０年１月 | ハウスⅣ２Fトイレ水漏れ修繕 |

②　備品台帳をつけ、備品の購入年月、メーカー、型番、購入理由、用途、設置場所

の把握をしました。

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 備品名 | 購入年月 | メーカー | 型番 | 購入理由 | 用途 | 設置場所 |
| 布団乾燥機 | 2019年6月 | アイリスオーヤマ | KFK-W1 | 布団乾燥　ダニ対策 | 衛生 | Ⅲ世話人室 |
| 掃除機 | 2019年8月 | ダイソン | SV07WHENT　SV　SSS | 故障 | 掃除 | Ⅳリビング |
| 炊飯器 | 2019年8月 | 象印マホービン | NW-JU18-BA | 故障 | 調理 | Ⅲリビング |
| ハンドブレンダー | 2019年11月 | ジャストネオ | JSTN-HB-RE | 故障 | 調理 | Ⅳ台所 |
| ミル＆ミキサー | 2020年2月 | テスコム | TML162 | 故障 | 調理 | Ⅳ台所 |

（５）日課

①　毎月予定表を持ち帰って記入してもらい一ヵ月の予定を把握しました。

②　一日の生活リズムを崩さないように、必要な利用者に就寝の声掛けを行いました。

（６）イベント等

①　利用者の誕生日に誕生会を開き、お祝いをしました。

②　６月にハウスでバーベキューを行いました。１２月にハウスでクリスマス会を行いました。

③ 年末年始に帰省できない利用者を対象に他のハウスと合同で静岡へ旅行に行きました。

（７）健康診断

①　急病、定期通院、健康診断受診、定期健康診断の所見等により、通院が必要な利用者に対して通院同行しました。

②　薬の飲み忘れがないように、サービス提供記録へ服薬チェックを行いました。

③　毎日検温・血圧測定を行い、サービス提供記録に記録しました。

④　起床時、帰寮時、入浴時に利用者の様子を見ることで、体調変化に気付くよう努めました。

⑤　必要な利用者に職員が夜間にトイレ同行をし、自室に戻るまでの安全を確保しました。

（８）虐待防止

①　文京区主催の虐待防止研修に参加しました。

②　虐待の通報・相談先を明確にするため、ハウスの虐待防止責任者、関係各所への通報先を掲示しました。

③　毎月の職員会議で虐待防止について議題提起し、資料を配布して研修することにより意識を持つように努めました。

|  |  |
| --- | --- |
| 会議月 | 虐待防止研修内容 |
| 2019年　４月 | 障害者虐待防止についての勉強会意見の概要 |
| ５月 | 障害者福祉従事者による虐待の防止 |
| ６月 | 介護施設入居者虐待 |
| ７月 | 障害のある人が「虐待とは何か」を学ぶ研修とは |
| ８月 | 心理的虐待について |
| ９月 | 虐待が起こる背景、理由 |
| １０月 | 障害者虐待防止法 |
| １１月 | 虐待防止早期発見チェックリスト |
| １２月 | 担当者欠席により未実施 |
| 2020年　１月 | 虐待防止セルフチェックリスト |
| ２月 | 虐待時保護所の「パンク」 |
| ３月 | 会議中止により未実施 |

（９）研修計画

①　行政や団体から送られてくる研修案内を見て、率先して研修をうけました。

②　研修を受けた職員は職員会議で報告し、他の職員にも情報共有しました。

③　毎月の職員会議で、利用者のケース会議を中心に共通理解をしました。

（１０）防災計画

①　２回の消防訓練を行いました。

|  |  |
| --- | --- |
| ２０１９年　４月 | 消防署員立ち合いによる総合訓練（AED・通報・消火活動） |
| ２０２０年　２月 | 自主通報訓練 |

②　備蓄食料を確認しましたが、賞味期限が切れている物があったので買い替えます。また、赤い羽根共同募金の寄付により、非常持ち出し袋とヘルメットは各居室へ、ランタン、救急箱、簡易トイレはハウスに配備しました。

**３　今後の課題**

２０１９年度において、ハウスⅢでは２名の退所者がいました。一人は、より自分に合った生活を求めて施設移動をし、もう一人はハウスに籍を置きつつ病院にて天寿を全うされました。どちらのケースもグループホームという生活の場において、一石を投じてくれたのではないかと思います。

前述の利用者は、日中活動と生活の場の変化に対応することが難しく、彼女にとって今の生活が本当に適しているのかということを考え、日中活動と生活の場が同一の施設へ移動されていきました。

後述の利用者は、グループホームに所属しながらも、幅の広い支援を受けられるというひな型を作ってくれました。グループホームに居住しつつ介護保険を利用し、グループホームの支援としては限界であっても、それ以外の支援を利用することで、自分が求める生活を最後まで送ることができました。

グループホームを利用するための原則はありますが、利用者の希望にどこまで応えられるか。より良い支援を提供するために模索し続ける事がこれからも課題になってきます。

ハウスⅢ・Ⅳでは、２０１９年度が終了した際に職員の新任、異動、退職があり入れ替わりがありました。今までも言われていた事ではありますが、「同じ職員に長く見てもらいたい。」と言う声が改めて保護者から上がっています。職員個人の事情や組織の事情によりそれは難しい事ですが、保護者にとって、利用者の様子をよく知っている職員に支援を受けたほうが安心なのは当然です。そこで、いかに不安を払拭できるか考えなければなりません。

まずは、職員全員で統一支援を行うことが必要となります。一人一人がバラバラの支援をしていたら、保護者はもちろん、利用者自身が戸惑います。利用者個々に合った支援をすることで、例え職員は変わっても行う支援は同じであることが示せます。一人の職員に長く見てもらうという狭い人間関係で考えず、より多くの職員がその利用者を支援できるという事は、大きな安心へつながります。

次に、充実した職員の研修が求められます。他の事業所の支援方法が必ずしも通用するとは限らず、利用者の個性に合わせた支援が求められます。その支援が身につくまで既存の職員は研修を行わなければなりません。

最後は職員一人一人の気持ちであり、どれだけ利用者の事を思い、寄り添えるかにあり、利用者が何を必要とし、求めているかに気付けるかが職員として最も必要な資質であると考えます。体の心配はもちろん、心にまで気を回せなければ利用者との信頼関係は生まれません。信頼できる職員が傍にいる事は、利用者が生活する上で何よりの安心です。技術、知識、気持ちを持ち合わせた職員を育てることが、今後のハウスのもう一つの課題となります。

**４　ドリームハウスⅤ・Ⅵ事業報告**

**１　事業所概要**

(１)　開所日：平成２１年４月１日

(２)　所在地：北区田端３丁目１２番１１号

(３)　定員：　Ⅴ…男性５名　Ⅵ･･･女性５名

(４)　世話人：常勤４名 非常勤２名 パート３名

　　　サービス管理責任者　岩井 陽二郎

ホーム長　野倉　佑也

**２　事業の内容と活動**

1. 利用者が「安心した生活」ができるような支援

利用者・保護者と面談を行ない、利用者の能力や社会性に基づいた個別支援計画を作成し支援しました。

1. 季節・気候に合った服装を利用者とともに考えた支援

利用者本人の意思決定に合わせて衣替えをして、季節に合った服装ができるよう支援を行ないました。

1. 通所先との連絡を密にして、小さな変化や出来事に対応

連絡帳を通して利用者の体調や様子の情報交換をしました。通所先や相談支援など多方面と支援会議を行い、必要な支援についての情報を共有しました。

1. 入浴をはじめとする事故の防止

入浴介助を必要としない利用者にも、声かけをし、安全に配慮しました。

1. 食材配達を主に栄養管理し、野菜中心に一品足しボリュームを調整しました。
2. その他、皆で外食をする日を設け食事もひとつの楽しめるイベントとしました。
3. 糖尿病の利用者へ食事量の調整をして、数値が悪化しないよう配慮しました。
4. 自分で健康状態を語ることができない利用者には、小さな体調の変化も注意深く観察するように努めました。
5. 検温・体重測定・血圧記録を朝・夕に実施し、健康管理に努めました。
6. 通院について

健康上の問題点を利用者と共有し、医師の指示・指導に従い、統一して支援しました。また通院先についても保護者と連絡をとり、必要がある場合は車両送迎や同行をしました。

1. ステイとハウスの協力体制

ステイ・ハウスと分け隔てなく支援ができるように毎月の会議にて情報共有をこまめに行いました。

（１０）金銭管理

利用者と共に考え、無駄なく使えるように支援しました。

（１１）防災対策

非常食などの備蓄の確認や防災セットを購入し、災害対策をしました。

（１２）職員向けの防災訓練及び救命救急の研修は実施しましたが、利用者向けの防災訓練は実施することができませんでした。

（１３）ハウス備品及び設備

掃除機など、老朽化した備品を新しく買い換えました。施設老朽化の修繕につきましては、まだ不十分なところはあるので継続して対応していきます。

（１４）休日対応

利用者・家族と個人面談や定期連絡で密にコミュニケーションを取り、ニーズがあれば土日祝日もハウスを利用できるように調整し、夜間だけではなく臨時の日中支援も対応しました。

**３　職員研修・学習結果**

(１)　支援の統一化に関して、職員の「障がい者支援」の認識がそれぞれ異なることから利用者一人ひとりに合った支援を統一して提供することができませんでした。会議での情報共有やハウス内での研修体制を強化していきます。

(２)　職員一人ひとりが会議等で気兼ねなく発言できることや、イベントの企画及び発案ができる風通しのよい職場環境の形成に努めました。

(３)　職員全員で利用者支援に当たれるように、男性と女性職員、ステイとハウスの職員同士の連携を深め、共に協力しながら支援を行いました。

(４)　強度行動障害支援者養成研修にハウスⅤより２名参加し、該当する利用者の対応や支援計画の作成ができるようになりました。

(５)　高齢化や重度化に対応できる長期的な展望に立ち、無理のない実現可能な個別支援計画を作成しました。

(６)　自分の意思をはっきり伝えることが少ない利用者とも積極的に話し合い、宿泊することが楽しくなるような雰囲気づくりと環境整備に努めました。

**４　虐待防止についての取り組み**

職員会議で虐待防止に関する時間を設け、月代わりで職員がプレゼンをしました。

4月　 不適切な対応・虐待を未然に防ぐ支援とは①

5月　 バイスティックの7原則に基づく施設職員が留意すべき事項

6・７月　「ニコリほっと」・「笑顔の花を咲かせよう」の実施

8月　　利用者の自傷行動への対応

9月　　虐待の判断基準と気持ちのコントロール

10月 　不適切な対応・虐待を未然に防ぐ支援とは②

11月 　アサーショントレーニング

12月 　虐待防止チェックリストの実施

1月　　障がい者への虐待の判断へあたってのポイント

2月　　コロナ感染拡大防止により会議中止

3月　　コロナ感染拡大防止により会議中止

**５　今後の課題**

　個々の職員が、利用者の安全面やニーズに配慮して勤務に臨めていました。その一方で前年度に続いて、支援の統一化に課題がみられました。職員一人ひとりが持つ、「障がい者支援」の認識にギャップがみられるように感じます。「利用者のニーズに答えること」それと同時に「利用者のADLの維持に努めること」にジレンマが生じており、職員は利用者に対して「やって欲しいことは何でもしてあげる」のではなく、能力維持及び老化予防のために日々の生活の中で「利用者自身が自力でできることはなるべくご自身で行ってもらい、特性上できないことは職員が全力でサポートをする」という認識の共有が必要と感じました。また、職員の異動が多くあったため、利用者に環境の変化によるストレスを少なからず感じさせてしまったと思います。職員の定着化とOJTなどの研修体制を見直し、利用者にとって実家で暮らしているのと同じようにリラックスできるハウス環境づくりに努めていきます。

次年度は「障がい者支援」という専門職の自覚を職員全員が共有し、支援の統一化を実現します。そのために、会議以外でも日常的に職員間での情報共有やコミュニケーションを密に行い、利用者にとっても職員にとっても風通しの良いハウスづくりをしていきます。

**５　ドリームハウスⅦ事業報告**

**１　事業概要**

(１)　開所日　平成２９年１０月１日

(２)　所在地　東京都北区西ヶ原４丁目１２番１１号

(３)　定　員　女性４名　男性３名

(４)　職　員　世話人：常勤２名 パート1名

　　　　　　　管理者：福井 祐介

　　　　　　　サービス管理責任者：榊枝 美穂　内田 政彦

**２　事業内容と活動**

1. 男女同居の一戸建てという施設の造りもあり、一家族のような家庭的な雰囲気を大切にしました。
2. 利用者の個性に応じた支援計画のもとに、職員が支援の共通理解に努め利用者の支援に臨みました。保護者より「支援計画の項目が細かい」「継続支援の項目が多い」とのご指摘があり、次期より数個の大項目にし、半年間で達成が可能な範囲の目標設定にする「個別支援計画の刷新」を行います。
3. 町内会との関わりを多く持てるようになり地域共生の第一歩を踏み出せました。
4. 利用者が安心して・安全に暮らせるように清掃・備品チェック・日用品の在庫確認などの環境整備を行いました。
5. 帰省時外泊時はご家庭に電話し、帰省時のご本人やご家族の様子、また同時にハウス生活における希望等を聞き取りました。
6. ハウス生活の中で利用者ごとにこだわりのルーティンがあり、他の利用者と重ならないように声かけし時間調整をしました。
7. 検温・朝の健康状況の観察・家庭との連携で利用者の健康状況の把握に努めました。
8. 移動支援の予定を組み、休日も好きなところへ外出できるように努めました
9. 虐待防止については、今年度は月例会議でケース会議の中で扱うのみに留まり、しっかりとした時間をとっての研修は行えませんでした。次年度は毎月個々の職員が研修課題を作成し自発的に虐待防止を心掛ける研修を行いたいと思います。

（10） 初任者研修1名、強度行動障害支援者養成研修（基礎）（実践）1名、受講しました。

**３　利用者の退所**

2018年１月から一名の利用者が精神的に落ちつかなくなり、ハウス内で不穏な行動をとるようになりました。物をベランダより外に投げる。ホースで水をハウス外壁にかける。行方不明になり結果埼玉まで徒歩で一人で行っていた。他の利用者の服を掴む。など、気持ちも行動も落ち着きがなくなり、他の利用者の安全を確保する上でも、またご本人の希望でもあり、精神科において入院治療を行いました。数か月の治療の中で本人より一人暮らしがしたいと話があり、法人内の相談支援・就労支援・グループホーム、またご本人の親しい関係者で話し合い、アパートに居室を確保し、6月末より一人暮らしを始めグループホームの退所に至りました。当初から不穏の原因は何だろうと職員で話し合ってきました。「仕事を辞めたこと」「他の皆より少し大人びた目線で生活しており溝が生じていたこと」「職員が異動や退職をしたこと」など、推測される複数の原因はありました。職員各々が一生懸命だったと思いますが、障害者支援歴１・２年の職員が多く、この状況を抱えきれるほどの支援ができる体制ではありませんでした。対応できず退職した職員もいました。もっと支援者にスキルがあったならば、もっと寄り添えていたならば、また法人としてしっかりした増員体制をとれていて、スキルアップの研修も行えていて、もっと現場職員が自信と余裕を持って勤務できるバックアップができていれば、と反省をすることは多いです。これからも退所者の方とは支援者の一手として引き続き支援していきますがグループホームとして支援しきれなかったことが残念です。支援体制の強化は今後の課題として考えていきたいと思います。

**４ 地域共生の第一歩**

今年始めよりハウスⅦ近辺が地元という職員が入職しました。町内に詳しく、すでに知り合いも多く「知的障害者のグループホームが近所にあることをもっと地域に知ってもらうべきでは」という提案があり、町内会の総会にハウス職員として初めて参加させてもらいました。何かご迷惑をおかけしていたり…と恐る恐るの気持ちもありましたが、町内会長様を始め地域の皆様に暖かく迎え入れていただき「町内会のイベントもどんどん参加して」とお誘いいただきました。ハウスⅦには元来イベント好きな利用者が多く、運動会・夏祭り・御神輿担ぎ・盆踊り・地域防災訓練・餅つきなど、ほぼ毎月イベントに参加させてもらい、ハウスに戻ってからも皆ニコニコと楽しかったと言い、昨年度よりも笑顔が増えました。また職員と利用者も一緒に参加することで一体感も持てました。これに対し「ハウスも町内の一員として何かできないか」と利用者と職員で考え、ハウスⅦ開所2周年であったのもあり11月に地域の方をお招きして焼きそば等の軽食と飲み物などを提供する「開所２周年地域ふれあい会」を開催しました。保護者の方、他のハウスや他の部門の職員、法人本部に協力してもらい、多くの近隣住民の方にお越しいただき、利用者の皆もそれぞれ自己紹介をして、その後は朝の通所時などに「いってらっしゃい」と声をかけていただくなど本当に「ともに生きる」第一歩が踏み出せたと思います。今後も引き続き地域との繋がりを大切にしていきたいと思います。

**５　今後の課題**

　ハウスⅦは自立度が比較的高い方が多く暮らしています。一方で「できるでしょう」「わかるでしょう」と思われていることも「実はうまく出来ない」「わからなくなっている」こともあります。日々変わる利用者の様子に対応できるようしっかりと見守り、定期的に支援内容を再考し、職員で統一した支援を行いたいと思います。

保護者が高齢になりご家庭での支援が難しくなりつつあります。週末の帰省がなくてもハウスで安心して暮らせるように平日は日中活動先と連携をとり、休日は余暇活動へ出かけられるようドリームステーションと連携し支援体制を整えます。

新人職員が勤務する際には新人研修を強化し、一人勤務に移行した際に戸惑うことのないようにします。他のハウスとの相互研修を行い、様々な利用者の支援に入ることで一つのハウス勤務では気づけない色々な「気づき」の目線を身に着けられるようにします。

**６ ドリームステイ田端 事業報告**

1. **事業所概要**

(１)　開所日　　　平成１７年４月１日

(２)　所在地　　　北区田端３丁目１２番１１号

(３)　定数　　　　６床（女性３名　男性３名）

(４)　職員　　　　常勤　男性４名　女性１名　パート５名

送迎ドライバー　パート５名

ステイ長　前川 英利

短期入所の施設であり、通常枠と緊急枠(最長２週間)があり、一日最大６床まで受け入れを行っています。十条と田端に２ヵ所あった短期入所が平成25年９月より統合し、田端で運営しています。

1. **事業の内容と活動**
2. 令和元年度は355日開所していました。平成25年以降の利用者数は240人以上で、令和元年度は通常枠、緊急利用を含め、延べ約3,607人の方に利用して頂きました。また前年度に比べ新規利用者（緊急を除く）が10名ほど増えました。
3. 緊急一時保護事業として、20名、のべ152人の利用がありました。
4. 利用者受入れは車両での送迎を行っています。介護給付費として請求できない日中活動施設との間の送迎については、福祉有償運送を28年12月に終了して以降、実費相当分として一律の金額を利用者に請求していましたが、平成29年４月から、それぞれの距離に応じて往復の燃費相当の金額を算出しています。
5. 令和元年度も女性職員の不足の時期があり、他の応援などがありましたが、残念ながら女性フロアを閉める日が何日かありました。
6. ハウスⅤ・Ⅵと合同で7月に消防訓練を行いました。
7. 令和元年度も強度行動障害研修を受講しました。
8. ハウスⅤ・Ⅵと共に毎月第2木曜日の職員会議の時に虐待防止セルフチェックや障害者虐待に関する事例などを用いて虐待防止研修を行っています。
9. 男性職員の夜勤明けの送迎により残業が日常化していたので勤務時間を一時間ずらし、残業を削減しました。
10. 家族や日中活動先、相談支援等との支援会議やモニタリング等情報交換を行い利用者の健康及び情緒等の確認をして職員間での情報共有・共通理解をして支援を行いました。
11. **今後の課題**
12. 新型コロナウイルスについて

コロナウイルスの発生により3月からキャンセルが相次ぎ、緊急事態宣言を受け4月13日から5月10日まで休業になりました。今後も衛生管理を徹底し、感染防止に努めます。

1. 利用者支援について

職員一人ひとりが各利用者の特性、障害をよく理解し、情報や認識を共有し、どの利用者でも支援にあたれるようにフェイスシート、アセスメントの作成や見直しを行っていきます。

1. 施設、設備の老朽化について

田端事業所が出来て10年以上が経ち施設の老朽化が目立ち始めました。計画的な修理修繕、備品の交換をしていく必要があります。

　**Ⅴ　地域生活支援部門　事業報告**

　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　管理者　岩井陽二郎

地域生活部門は、障害のある方が、自立した日常生活または社会生活を営むことができるよう、地域の特性や本人の状況に応じ、法人が築き上げてきた各事業所の相互連携と、柔軟な形態により、運営に当たってきました。

１９年度はヴイ西が丘とドリームステイ西が丘の開設準備に当たりました。

地域生活部門は、西が丘の２事業所、ステーション、相談支援の事業所が地域支援事業が円滑に行われるよう、今後も連携を深めていきます。

**１．ドリームステーション　事業報告**

**１　事業所概要**

　開所日：　知的障害者居宅介護事業（ドリームステーション）国事業

平成１６年４月１日

　開所日：　知的障害者地域生活支援事業（ドリームステーション）区事業

平成１８年１０月１日

　所在地：　北区上十条２丁目１番１２号

　　　　　　　℡０３－３９０６－５５５８

職員数　　職員分担

　　　　　　管理者　１名

　　　　　　サービス提供責任者　１名

　　　　　　職員2名

　　　　　　事務パート職員１名

　　　　　　登録ヘルパー　男性１３名　女性２０名

**２　事業の内容と活動**

1. ドリームステーション　年間　利用日数・利用件数

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 30年度の利用人数 | 北区 | 文京区 | 渋谷区 | 品川区 | 板橋区 | 合計 | 居宅 | 合計 |
| 553 | 62 | 12 | 12 | 1 | 639 | 84 | 84 |
| 30年度の利用件数 | 1659 | 192 | 36 | 36 | 1 | 1897 | 102 | 102 |
| 年間支援時間数 | 　合計　6788時間 |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ３１年度の利用人数 | 北区 | 文京区 | 渋谷区 | 品川区 | 板橋区 | 合計 | 居宅 | 合計 |
| 531 | 58 | 4 | 11 | 2 | 606 | 82 | 82 |
| ３１年度の利用件数 | 1593 | 174 | 12 | 33 | 2 | 1814 | 100 | 100 |
| 年間支援時間数 | 　合計　6325時間 |

1. ガイドヘルパー養成研修講座を実施しました。

場所：ヴイ西が丘　9：00～17：00（２日間）

講義　令和2年1月25日～1月26日

演習　令和2年2月1日～3月21日

参加者11名　うち登録ヘルパー10名でした。

講師　東京家政大学准教授　田中　恵美子

　　　ステイ職員　　　　　日野　由望

　　　看護師　　　　　　　吉田　艶子

　　　ヴイ西ケ丘責任者　　藤井　圭子

　　　ハウス管理者　　　　福井　祐介

　　　ステーション　　　　三輪　佳弘

1. ドリームステーション　年間・月間行事を実施しました。

場所　池袋　　10：00～15：00

イベント内容「SWEETSPARADISEで昼食」「ラスタ池袋お笑いライブ」「歌広場カラオケ」

参加人数利用者8名＋ヘルパー8名＋フリー職員１名　計１７名参加しました。

イベント後の改善点と良かった点

・想定していたよりも参加希望者が多く、ヘルパーが足りずに断る方が出てしまった。

・自宅からイベント集合場所までの時間が想定していたよりも短い。（ヘルパーより）

・ヘルパーに送ったイベントのスケジュールの中に、担当する利用者への支援に入る時に、配慮する点が書いてあり安心して支援に入ることができた。（ヘルパーより）

・イベントを行ったことで、初めてお会いする利用者たち同士が、和気あいあいとした空気で参加されていた。

1. 事業所経営に時間を割いた為、個別支援計画及び移動支援利用計画を全利用者分作成できませんでした。
2. 通院支援では正確な情報をご家族に伝えることできた。
3. ヘルパー育成のための研修会を行なうことができなかった。
4. 平日は主に日中活動先を終えた後に１～２時間程度の移動支援や居宅支援を行いました。
5. 土日祝日は３～８時間程度の移動支援を行いました。
6. 虐待防止のためヘルパーから報告書や利用者保護者の話をもとにヘルパーが支援に対する考えや支援方法にズレがあった場合は直接電話し、話し合いをしました。

（１１）積極的に外部の研修に参加できませんでした。

（１２）防災や危機管理について職場内研修を行いました。

（１３）ステーションの事業費（人件費）削減の為、職員の異動を行いました。

（１４）２月・３月はコロナウイルスの影響によりステーションの収入が減少しました。

**３　今後の課題**

1. コロナウイルスが収束するまでは長時間のガイドを控え、短時間のガイドに切り替え、うがい手洗い消毒を念入りに行い、支援に入ります。
2. 常勤職員が支援に入る時間を増やし、収益を増やします。
3. 利用者の特性・個性を理解し、本人・ご家族の要望を取り入れた「移動支援利用計画書」を作成します。
4. 居宅支援では利用者の要望をもとに、より良い地域生活がおくれるよう、より自立的な生活ができるような視点で「個別支援計画」を作成し、支援をすすめます。
5. 利用者の社会性や余暇の拡大を考え、毎週同じ利用者とヘルパーの組み合わせではなく、出来る限り複数のヘルパーが一人の利用者に関わっていけるような支援をします。
6. 事業所内での事務作業や業務の分担を図り、効率良い業務環境つくります。
7. 虐待防止
	1. 活動報告書をもとにヘルパーの支援の課題を把握し、利用者のより良い支援が出来るよう指導します。
	2. 定期的にヘルパーとの面談や話し合いの時間を設け、ヘルパーが支援中に不安に感じていることや悩んでいる事を聞き、孤立しない様に配慮します。

　　　③利用者に対し、不適切な対応や支援があった場合には速やかに関係機関と連携をはかり対応をします。

（８）他の事業所と連携し各事業所同士が親睦を深め、スキルアップできるガイドヘルパー養成研修を行います。

**２．ドリームヴイ相談支援センター事業報告**

1. 事業所概要
2. 開設年月日

平成25年7月1日

1. 所在地

東京都北区上十条2-1-12

1. 契約者数

２４０名（２０２０年3月現在）

1. 営業時間

9時00分～17時00分（土日祝日及び年末年始を除く）

1. 職員数

3名

職務分担

　管理者（相談支援専門員兼務・常勤）1名

　相談支援専門員（常勤）１名

　相談支援専門員（非常勤）１名

1. 今年度の方針と重点目標
2. 利用者やそのご家族、関係機関の方々と連携し、相互の信頼関係を築きます。
3. 利用者の高齢化に伴い、医療機関・介護保険事業所等を組み込んだ支援を提供し、利用者が毎日安心して過ごせるよう支援します。
4. 個人情報の管理を徹底します。

　 （4） 見通しをたて、新規利用者の契約を行います。

1. 事業活動の目標と具体的活動
2. ①職員会議では、その都度必要のあるケースについて話し合い、情報の共有化とよりよい支援について考え、記録しました。

②サービス提供事業所にサービス等利用計画等の書類を配布し、利用者の意向が事業所に伝わり、安心してサービスを受けられるようにしました。

1. 利用者の状況変化により、医療機関・介護保険事業所等と連携し支援しました。
2. パソコン内の個人情報については、毎月バックアップを行い、情報管理を徹底しました。
3. 平成３０年度より提示された「相談支援専門員一人についての取り扱い件数」への対応として、相談支援専門員を適切な人員確保できるように努め、新規利用者の契約に備えました。
4. 虐待防止

（１）サービス提供事業所等への訪問やご利用者及びその家族との面接の後には職員間で情報を共有し、どのような面接を実施したのか共有をはかることで、適切な支援が行われているかの確認を相互に行いました。

（２）利用者に対し不適切な対応や支援と思われる話が聞かれた際には、法人本部を通して、速やかに適切な関係機関と連携をはかり対応しました。

（３）虐待防止についての職場内研修を実施しました。併せて関係機関で同様のことを取り上げた研修等があった際には積極的に参加し、相談支援専門員の立場としてどのような視点や取り組みが必要かを学び考えました。

1. 職員研修計画

（１）相談支援専門員現任研修は該当しませんでした。

（２）東京都や北区及び関係機関の開催する専門研修等への参加を続け、職員のスキルアップや地域における関係機関との連携を目指しました。

（３）ドリームステーションと連携し、年に一度防災や危機管理についての職場内研修を実施することで、緊急時の対応について事前に備え、いざという災害時にスムーズに対応できるように学びました。

（４）虐待防止についての外部研修への参加や職場内研修の機会をもち、相談支援専門員としてどのような取り組みが必要か、を学び考えました。

６、今後の課題

　　（１）連携について

　　　　　法人内で、相談支援専門員の役割をより周知していただきながら、さまざまなケースについて検討しあえることが必要だと思います。現状では、今月のモニタリング、プランのための担当者会議、といったことの検討に限られており、その時期以外に関係者間で事例検討するということがありません。今後は様々な個別のケースについて、将来の見通しを持つために話し合える、という場を持ちたいと思っています。

　　　（２）利用者、その家族の高齢化について

　　　　　一般的に8050問題と言われているのは、長期引きこもりの子供とその親、ということですが、知的障害を持った利用者家族については、スムーズに介護保険が利用しにくい（お金がかかる、いろいろな人が来てよくわからない、今までと変わってしまうなど）、地元の北区での施設入所はかなり難しく（空きがない、遠方の施設を紹介される、親離れ子離れができないなど）、現存の社会資源の把握と、地域や支援者との連携が重要となっています。相談支援員のスキルを上げ、介護保険制度を理解していきながら、よりよい提案をしていく必要があります。

**３－①　ヴイ西が丘事業報告**

**（生活介護事業　２０名）**

**１　事業所概要**

　開所日　令和元年6月1日

　所在地　北区西が丘１丁４６番１３号　　電話０３－５９４８－４３１２

　職員　　サービス管理責任者　１名

　　　　　支援職員　　常　勤　４名

　　　　　　　　　　　非常勤　５名

　　　　　嘱託医　　　非常勤　１名

活動内容　　（１）創作活動　（２）調理実習（３）健康増進

（４）季節行事　（５）社会見学（６）カフェスペース

1. 創作活動では、毎月毎にテーマを決めて段ボールや色画用紙を使って壁紙を作成しました。
2. 調理実習では、利用者とともに調理を行いました。それを昼食にしたり、お茶会で食したりして楽しい時間を過ごしました。
3. 健康増進では、毎日の北区体操の実施とユニバーサルスポーツ（北区スポーツ推進員主催）への参加をしました。
4. 季節行事では、季節ならではの活動を行いました。

７月　―　七夕（七夕会）

８月　―　夏祭り（縁日、すいか割り、かき氷会）

９月　―　防災の日（起震車）、十五夜（調理）

１０月　―　ハロウィン（仮装、お菓子配り）

１１月　―　紅葉、焼き芋会（自然観察公園BBQ場）

１２月　―　クリスマス（クリスマス会）

１月　―　新年会（新春ゲーム大会、新年の抱負、初詣）

２月　―　節分（豆まき、恵方巻き）、バレンタインデー（調理）

３月　―　桃の節句（ひなあられ）、ホワイトデー（調理）

1. 社会見学

9月コカ・コーラ多摩工場見学

11月上野動物園

1. カフェスペース

2月14日オープンスペースとしてカフェ「通り道」をプレオープン

＊コロナウイルスにより開店時期を無期限延長中。

**２　研修実績**

①　　４月２日（火）　法人理念について　　　　　　　　　小島理事長

②　４月１６日（火）　起震車、消火器、煙体験　　　　　　北区防災センター

③　５月　８日（水）　防犯、不審者対応　　　　　　　　　警視庁赤羽警察署

④　５月１０日（金）　AEDについて　　　　　　　　　　 日本光電株式会社

⑤　５月２４日（金）　感染症、手洗い講習　　　　　　　　サラヤ株式会社

⑥　７月２４日（金）　熱中症について　　　　　　　　　　大塚製薬株式会社

⑦　８月　８日（木）　職員交流会

⑧１０月２３日（水）　感染症について（ノロウイルス）　花王プロフェッショナル・サービス株式会社

⑨１１月１３日（水）　感染症について（ノロウイルス、インフルエンザ）　株式会社オーヤラックス

来年度には、虐待防止や個人情報の取扱い、リスクマネジメント・てんかん等の研修を検討。

**３　防災訓練実績**

①　４月１６日　東京都北区防災センターにて体験型訓練

②　5月１０日　開所前内覧会中に地震発生～避難誘導地震発生～厨房より火災～避難

③　6月２７日　地震発生～避難

④　７月２２日　地震発生～厨房より火災～避難

⑤　8月３０日　地震発生～厨房より火災～避難

⑥　9月２６日　東京都北区防災センターにて体験型訓練

⑦１０月２５日　荒川氾濫により避難勧告～避難

⑧１１月２９日　防災ビデオ学習

⑨１２月２６日　そなエリア東京にて体験型学習

⑩　１月３１日　厨房より火災発生～避難

⑪　３月11日　防災の動画鑑賞後、東日本大震災の話

地震を想定しての訓練を行ったが、身を守る行動を取れない、ヘルメットを着用できない、集団行動を取れない利用者がいました。対応策を検討していく必要があります。

体験型施設での訓練は利用者にも分かりやすく、楽しむこともでき良かったです。利用者からも再度行きたいとの要望も出ていました。

今後、大規模災害時の対応、準備を検討していく必要があります。さらに、備蓄品に関して、利用者の引き渡し、連絡方法、家族の避難先を確認する等が課題です。

**４　今後に向けて**

ドリームヴイにおいて初めての生活介護事業所の開設初年度は、試行錯誤の連続であったと思います。計画段階での理想と現実、準備と実践に大きな隔たりがあり、多くの職員が退職する事にもなりました。その事は次年度に向けて大きな課題が残る結果となってしまいました。

次年度においては、基盤をしっかりと固めて収支を伴った中でドリームヴイとして考える高齢になった障碍者の就労以外の日中活動の居場所を作り上げる必要があると考えています。

３－②　ドリームステイ西が丘事業報告

**１　事業所概要**

(１)　開所日　　　令和元年8月1日

(２)　所在地　　　北区西が丘１丁目４６番１３号

(３)　定数　　　　６床

(４)　職員　　　　常勤　男性２名　女性１名　パート３名

送迎ドライバー　パート１名

ステイ長　杉浦賢治

ドリームヴイとしては、2か所目のショートステイ事業として令和元年度から事業を開始しました。田端にあるショートステイがグループホームと併設している事に対して西が丘は生活介護事業所との併設で運営しています。

**２　事業の内容と活動**

1. 令和元年の初年度は、128日の開所となりました。

利用者数は、延べ人数で318名でした。

1. 利用者の居住地としては、北区が中心ですが、田端のショートステイが荒川区・豊島区・文京区寄りにあることに比べて板橋区に近いことからも板橋区からの利用者が増えつつある状況です。
2. 利用者への食事提供では、生活介護事業所の厨房・スタッフと連携して対応を行っています。
3. 開設当初から田端事業所から協力得てドリームヴイが、これまで培ってきたノウハウを取り入れて利用者の受け入れをする事が出来た為、利用して頂けた方々からは多くのお褒めの言葉を頂けている状況です。

**３　今後の課題**

開設のコンセプトとしてホテルの様な設備で自由に過ごせる場所として開設を考えていました。個室にテレビ、WiFi完備、リネン業者による衛生的なシーツ等を求める利用者が多くいると考えての開所でした。しかし実際には交通の便も悪く、送迎が必要な方しか受け入れる事が難しく、ワンフロアー６床という構造の事もあり男女混合での利用も難しいとの状況が分ってきました。それらの状況への改善策としてフロアーをエリア分け出来る様にする事や設備を最大限にアピールする等で西が丘モデルを講じながら新たな取り組みを検討しているところです。

非常事態宣言下で休業をしている中でも利用者・保護者への連絡を取りながら常に寄り添う支援をおこなっています。来年度以降は増加していく利用者と職員体制の強化のバランスを取りながら事業を充実させることが出来るかが重要な課題だと考えています。

**Ⅵ　地域公益事業　事業報告**

平成３０年度に行なった地域調査から導き出した一つの答えとして「朝活プロジェクト」という活動の取り組みがスタートしました。「朝活」とは、朝食を食べて体操をおこなう。朝食を食べて手仕事をする。朝食を食べて園芸作業をする。と言った朝食プラスONEという活動を地域の担い手と一緒に取り組むプロジェクトです。

もちろん、これまでに出会って来た方々との地域イベントは継続的におこない。繋がりを広げていく事で地域の中で障害福祉施設が必要な存在だと思って頂ける活動を継続して行く予定です。

社会福祉法人東京聖労院

社会福祉法人ドリームヴイ

社会福祉法人北区社会福祉協議会

　地域公益活動

「桐ケ丘サロン・あかしや」

平成31年度　事業報告書

**Ⅰ　事業報告**

**１.来客数**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 4月 | 5月 | 6月 | 7月 | 8月 | 9月 |
| 来客数（人） | 182 | 263 | 240 | 336 | 309 | 255 |
| 稼働日（日） | 15 | 19 | 20 | 22 | 22 | 18 |
| 1日平均（人） | 12.1 | 13.8 | 12 | 15.8 | 14 | 14.2 |
|  | 10月 | 11月 | 12月 | 1月 | 2月 | 3月 |
| 来客数（人） | 276 | 327 | 231 | 251 | 220 | 中止 |
| 稼働日（日） | 21 | 20 | 18 | 18 | 16 | 中止 |
| 1日平均(人) | 13.1 | 16.4 | 12.8 | 13.9 | 13.8 |  |

**２.桐ケ丘やまぶき荘の単独事業**

　**（１）　認知症オレンジカフェ「桐花（とうか）」**

　　　　第2土曜日14時～16時

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 開催日 | 4月13日 | 5月11日 | 6月8日 | 7月13日 | 8月11日 | 9月14日 |
| 来客数 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 7 |
| 相談件数 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 開催日 |  | 11月9日 | 12月14日 | 1月11日 | 2月8日 |  |
| 来客数 | 中止 | 6 | 　5 | 　5 | 　5 | 中止 |
| 相談件数 |  | 1 | 　0 | 　0 | 　0 | 　 |

**３.法人の連携事業**

**（１）地域のコミュニティースペースとして**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 月曜日 | 火曜日 | 水曜日 | 木曜日 | 金曜日 |
| 午前10時～12時 |  | 革小物・手仕事教室（回開催）（参加者合計名） |  |  |  |

　**（２）行事・イベントの開催**

　①4月8日（月）おもひでロマンチカコンサート（参加者30名）

　　②8月31日（土）あかしや夏祭り（来客数　約200名）

　　③9月16日（月）1日限りのカレー屋さん（マイペンライ）（来客数　100名）

　　④11月18日（月）おもひでロマンチカコンサート（参加者30名）

　　⑤12月19日（木）みんなで歌おう会（参加者　約30名）

　　⑥12月26日（木）おにぎり握ろう会（参加児童　約100名）

　　※この他、桐ヶ丘中央商店街中元大売出しおよび歳末大売り出し、および商店街の新年会、オータムフェスティバル開催時、あかしやを休憩所として開放した。

　**（３）「みんなの夕はん処」の開催　概ね第2木曜日17：00～19：00**

　　①5月9日（木）ポークカレーの提供　合計125食（スタッフ20名分含む）

（大人50名、子どもを連れた親19名、こども36名）

　　②7月11日（木）親子カレーの提供　合計112食（スタッフ16名分含む）

　　　（大人47名、子どもを連れた親17名、子ども32名）

　　③9月12日（木）ハヤシライス（初挑戦）の提供　合計132食（スタッフ18名分含む）

　　　（大人53名、子どもを連れた親20名、子ども41名）

　　④11月14日（木）秋のきのこカレーの提供　合計117名（スタッフ16名含む）

　　　（大人53名、子どもを連れた親15名、子ども33名）

　　⑤1月9日（木）カレーの提供　合計105食（スタッフ15名含む）

　　　（大人36名、子どもを連れた親19名、子ども35名）

　　※令和2年3月は新型コロナウィルス感染拡大防止のため中止とした。

**（４）桐ケ丘中央商店街内の店舗との共催イベント　※お酒の提供あり**

　　①6月22日（土）利き酒会　（来客数38名）

　　②8月31日（土）あかしや夏祭り（来客数　約200名）

　　③2月29日（土）自家製みそ作り　※三益酒店と共催　（参加者　約15名）

**（５）「桐ヶ丘式　朝活（あさかつ）プロジェクト」の取り組み状況　※2019年6月～**

　　　毎週火曜日　8：00～10：00　朝食の提供、体操

　　　ボランティア（4グループ）　まんぷく、ほほえみ、かがやき、いろどり

　　　※昨年実施した地域調査をもとにした実践

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 日にち | チーム名 | チーム参加人数 | 学生 | お客さんの数 | 提供食数 |
|  | 男 | 女 |
| 1 | 6月11日 | ほほえみ | 5 | 0 | 2 | 9 | 14 |
| 2 | 6月18日 | かがやき | 6 | 2 | 4 | 6 | 12 |
| 3 | 6月25日 | いろどり | 5 | 0 | 4 | 6 | 11 |
| 4 | 7月2日 | まんぷく | 3 | 4 | 2 | 1 | 10 |
| 5 | 7月9日 | ほほえみ | 5 | 3 | 4 | 9 | 16 |
| 6 | 7月16日 | かがやき | 4 | 2 | 4 | 7 | 15 |
| 7 | 7月23日 | いろどり | 5 | 1 | 7 | 5 | 14 |
| 8 | 8月6日 | まんぷく | 3 | 2 | 2 | 3 | 10 |
| 9 | 8月20日 | かがやき | 4 | 4 | 5 | 3 | 15 |
| 10 | 8月27日 | いろどり | 5 | 2 | 5 | 2 | 15 |
| 11 | 9月3日 | まんぷく | 4 | 2 | 3 | 1 | 11 |
| 12 | 9月10日 | ほほえみ | 4 | 5 | 2 | 1 | 15 |
| 13 | 9月17日 | かがやき | 5 | 3 | 4 | 3 | 13 |
| 14 | 9月24日 | いろどり | 5 | 2 | 4 | 1 | 14 |
| 15 | 10月1日 | まんぷく | 4 | 1 | 1 | 4 | 9 |
| 16 | 10月8日 | ほほえみ | 5 | 2 | 4 | 9 | 16 |
| 17 | 10月15日 | かがやき | 3 | 4 | 3 | 6 | 16 |
| 18 | 11月5日 | まんぷく | 3 | 0 | 2 | 2 | 9 |
| 19 | 11月12日 | ほほえみ | 5 | 2 | 3 | 5 | 10 |
| 20 | 11月19日 | かがやき | 4 | 4 | 5 | 5 | 12 |
| 21 | 11月26日 | いろどり | 5 | 1 | 5 | 8 | 14 |
| 22 | 12月3日 | まんぷく | 4 | 1 | 6 | 4 | 10 |
| 23 | 12月10日 | ほほえみ | 4 | 0 | 4 | 6 | 10 |
| 24 | 12月17日 | かがやき | 3 | 2 | 4 | 6 | 10 |
| 25 | 12月24日 | いろどり | 5 | 1 | 7 | 13 | 20 |
| 26 | 1月7日 | まんぷく | 4 | 0 | 2 | 6 | 8 |
| 27 | 1月14日 | ほほえみ | 5 | 0 | 3 | 11 | 11 |
| 28 | 1月21日 | かがやき | 4 | 2 | 5 | 7 | 15 |
| 29 | 1月28日 | いろどり | 　 | 雪のため中止 |
| 30 | 2月4日 | まんぷく | 4 | 0 | 3 | 6 | 9 |
| 31 | 2月18日 | かがやき | 3 | 4 | 5 | 6 | 15 |
| 32 | 2月26日 | いろどり | 4 | 5 | 8 | 4 | 12 |
|  | 合計 | 　 | 132 | 61 | 122 | 165 | 391 |

**（６）事業報告会への参加**

　　12月8日（日）ニッセイ財団　地域福祉チャレンジ活動助成　実践報告会

　　※助成開始年度：2017年度

**４.運営委員会の開催（計５回）　偶数月第４月曜日**

　第1回運営委員会　５月２７日（月）

　第2回運営委員会　７月２２日（月）

　第3回運営委員会　９月３０日（月）

　第4回運営委員会　１１月２５日（月）

　第5回運営委員会　１月２７日（月）

　※令和2年3月は新型コロナウィルス感染拡大防止のため中止とした。

**Ⅱ　収支報告**

**１　運営経費**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 項目 | 実績額 | 内容等 |
| 収入 | やまぶき荘負担金 | 1,289,369 | 賃貸料・水道光熱費・経費按分費用など |
| ドリームヴイ負担金 | 1,560,000 | 人件費・行事開催および消耗備品経費按分費用など |
| 収入計 | 2,849,369 |  |
| 支出 | 通信費 | 0 | 電話設置なし |
| 人件費 | 1,440,000 |  |
| 行事開催費・消耗品備品経費 | 120,000 |  |
| 店舗賃借料 | 1,200,000 |  |
| 水道代 | 20,000 |  |
| 電気代 | 69,369 |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
| 支出計 | 2,849,369 |  |
| 収支差額 | 0 |  |