

令和 6 年度 事業報告

社会福祉法人アンビシャス

目次

法人理念	3
社会福祉法人アンビシャス「法人計画」	4
職員研修計画	7
生活介護事業所「いるか」	9
生活介護事業所「自由工房」	12
身体障がい者福祉ホーム「ステップ6・2」	14
居宅介護事業所「アンビシャスケアセンター」	16
訪問介護事業所「アンビシャスケアセンター」	18
札幌市障がい者相談支援事業所「相談室すきっぷ」	20

法人理念

『どんなに障がいが重くても、自己選択・自己決定・自己責任において、自分が望む地域で暮らせる社会を目指す』

運営方針

1. 私たちは、当事者運動から生まれた法人として、障がいのある人とない人が対等・平等な関係のもとで活動します。
2. 私たちは、利用者支援に必要な専門性をより高め、意欲と誇りをもって働くことができる職場づくりを目指します。
3. 私たちは、障がいの有無にかかわらず、誰もが尊重され共に暮らすことのできる地域づくりを目指します。

地域で暮らす、その一歩を、ここから

2000年4月に開所したアンビシャスは、自立をめざす障がいのある方の「生活」と「活動」の場です。

施設ではなく、ひとつの地域と位置づけ、さまざまな経験を経て、実際に自立して生活することを目標としています。

また、障がいのある方もない方も、新たな交流の場としてぜひ活用してください。

社会福祉法人アンビシャス「法人計画」

基本方針

- 1 社会福祉法人に求められている使命と役割を踏まえ、地域共生社会の実現に向けて関係法令等を遵守し、地域で暮らす方を支え地域に期待される役割を果たし、中長期的なビジョンを持った未来志向の事業運営と経営に向けて取り組む。
- 2 当事者運動から生まれた法人として、「法人理念」と「運営方針」に対する規範意識を持ち、利用者の自己決定の尊重と意思決定支援に配慮した利用者支援を行う。また、法人職員は積み重ねるキャリアと共に知見を深め、意欲と誇りが持てる法人組織を目指す。
- 3 利用者が安全かつ安心して利用できるよう、老朽化した設備や福祉機器の入替えを行うと共に、業務改善に向けた職場環境の整備に努め、次代を担う世代に繋がる人材育成と職場定着、新たな福祉人材の確保を目指した事業体制基盤の強化と構築に取り組む。

重点項目

1. 「法人理念」と「運営方針」に基づいた利用者支援
2. 法人組織の活性化と経営基盤の強化
3. 専門職としてのスキルアップと法人職員としてのキャリアアップ

重点項目

1. 「法人理念」と「運営方針」に基づいた利用者支援

- (1) 令和6年度の障がい福祉サービスに関わる報酬改定を受け微増の収入形態に変化したものの、事業の配置基準に則り各種加算基準と必要な専門知識と支援技術の習得を目的に複数の職員が必須研修を受講し事業への配置に取り組んだ。法人に設置する各種委員会においては、関係法令の仕組みと理解、利用者支援に繋がる支援技術などの内部研修を実施。利用者の自己決定の尊重と意思決定支援への配慮や虐待防止法の理解と適切な支援、利用者満足度アンケートを基にしたニーズへの対応など、法令遵守と適切な利用者支援の構造構築に努めた。
- (2) 自立への支援と地域での生活を支える事業を提供する法人として、インスタグラムなどのSNSや法人HPを活用し外部に向けて幅広く情報を発信し、法人の認知拡大に取り組んだ。その他にも、職場見学や福祉系大学等からの実習生の受け入れや、各関係機関向けに各事業の紹介と利用者募集のチラシを配布するなど、新たな利用者の受け入れにも取り組んだ。今後の課題として、法人理念をもとに各事業の役割と機能を発揮し、事業間の連携と協力体制の構築により利用者や地域に

期待される事業としての発展的な方法を再考し、従来の形に捉われない新たな事業形態に展開していく必要がある。

- (3) 法人が目指すべき自立支援、経営組織とガバナンスの強化や事業運営の透明性の確保といった法令を遵守し、欠員と人材不足の情勢にある中でも将来に向けて様々な対策を講じ、事業の在り方と業務の改善、経営の回復といった軌道修正を行いつつ、より良い利用者支援の実践を目指していきたい。

2. 法人組織の活性化と経営基盤の強化

- (1) 各事業の体制強化と人材育成を目的に生活介護事業の人事異動と昇格を行った。人事異動により、これまでとは違う視点や気付きから様々な議論が業務改善に繋がるなど、職責が発揮され職場風土の活性化に繋がった。また、法人運営の中心的な役割を担う月次の運営会議では、事業の課題と解決に向けた活発な協議の場に変化した。しかし、複数の職員の退職により、これまでの人事計画と体制維持が困難な状況となり、各事業及び部署において切迫した状態になった。欠員補充がされないまま次年度に課題を残したが、利用者支援の重要な役割を担う職員の早期充足と育成、組織の土台作りが急務であり、事業体制を安定させる基盤整備に向けて引き続き取り組まなければならない。また、法人役員においても退任があり、理事1名と評議員3名が新たに選任され、障がい当事者も含めた役員構成となった。来年度は役員の改選期になるが、新たな役員を交えて未来に向けた法人運営の意見交換を行ってきたい。
- (2) 関係法令に準拠し法人及び事業の実態との整合性のため、各種規程の見直しと改正を行った。整備した規程をもとに適切な事務取り扱いと処理に留意すると共に、未整備である他の規程改正にも着手し、処遇改善に向けた検討と給与規程等の見直しに取り組んでいく必要がある。アンビシャスの事業を支える法人職員が安心して働くことができ職場定着と新たな人材確保に繋がるよう、労働環境の整備を進めていく事が次年度の大きな課題である。
- (3) 日本財団や大友福祉財団の助成を受け福祉車両と歩行訓練用平行棒を整備した。その他、労働環境の改善整備として不足していた館内フロア3か所にエアコンを増設した。新規事業の検討や浴室設備の改修計画立案のために、他法人の事業所視察に周ったが、具体的な計画を定めることができなかった。次年度以降の計画として、各種助成金や補助金等を活用した浴室改修計画を立案し、新たな浴室環境の提供が入浴される利用者にとって安らげる場所となり、職員の腰痛予防となる福祉機器を導入した環境整備を計画的に進めていきたい。

3. 専門職としてのスキルアップと法人職員としてのキャリアアップ

- (1) 職員個々の一層のスキルアップを目指し、介護技術や支援技術の向上、専門性と知見を得るために多様な研修に参加した。また、内部研修の一環として研修受講者による復命口頭報告会を実施。書面による報告だけではなく、研修を受講した職員が他の職員に伝える機会を持ったことは、スピーチも含めて良い機会となった。
- (2) これまで培った経験を職務の役割がある中で発揮できるよう、人事異動と昇格を行ってきた事により、各事業の取り組みや会議の議論が活性化するなど推進に繋がった。また、上半期と下半期にかけて職員面談と人事考課を導入。日常業務や事業の課題を聞き取る中で職員の意欲的な声を多く聞くことができた。また、今後のキャリアアップと育成の視点を共有することもでき、共通理解の指標とする事ができた。
- (3) 資格取得支援制度の見直しを行ったことにより、当該制度を利用する職員は比較的短期間で資格を習得する事ができ、利用者支援に必要な知識と介護技術の向上が図られた。

職員研修計画

基本方針

福祉人材の確保が難しい情勢にある中でも、職員個々が各事業において利用者支援に必要な支援技術と専門技術を高めていく事を追求していく。また、職員自身が様々な経験を積み重ね自己成長し、更なる利用者支援の向上と事業の成長に繋がるよう、関係機関の視察研修や外部研修への参加、内部研修の一環として復命研修を行うなどの取り組みにより更なる資質の向上を目指す。

人材育成は新規採用時の職員研修から、キャリアに応じた支援技術の向上とスキルアップ、職場組織における職責と役割について見識を深め、多くの実践経験から多くのことを学び経験値を高め、福祉専門職であり組織人としての役割と機能について理解を深める。

重点項目

1. 専門知識と支援技術の向上
2. 教育と職場風土の構築
3. 公的資格取得支援制度の見直しと推進
4. 実習生の受入れに向けた体制整備

重点項目

1. 専門知識と支援技術の向上

介護技術と専門知識の習得を目的としたスキルアップ研修、職務経験や職制に応じたキャリアアップなど、役職者と採用間もない職員を中心に各種研修に参加した。これらの多くは、参集ではなくオンラインや動画視聴によるものであった。事業の配置基準上必要とされる研修や資格更新に必要な研修、報酬の加算対象となる受講修了者の配置に向けて取り組んだ。次期の人事異動も想定した必須研修には複数名で受講する計画で進めてきたが、職員の退職により早期に欠員分を補充する方針に切り替える事となった。配置基準と報酬加算に影響を受けない体制作りは今後も課題である。

2. 教育と職場風土の構築

管理監督の立場にある役職職員については、職場組織の構築や職場内コミュニケーション技術と手法、法人運営や経営をテーマにした研修を受講。新規採用の常勤職員には、法人理念と運営方針の理解、配属先以外の事業実習を設定するなど採用者の経歴に合わせたスケジュールとした。その他、職員による復命研修を内部で実施。研修を通じて得られた知識や情報を他の職員に伝達しスピーチした機会は、双方にとって経験と刺激になった。利用者支援に関わる支援技術、多様な知識と情報が得られる研修、役職や経験値によるキャリア研修など、学習するべきテーマは数多くあるが、これらの研修が利用者支援の場面で実践し活かされるものとしていきたい。

3. 公的資格取得支援制度の見直しと推進

今年度は6名の職員が公的資格取得支援制度を活用し、実務者研修、サービス管理責任者研修、強度行動障がい支援者研修など、利用者支援に必要な資格取得と研修を修了した。また、法人諸規程の改正時に当該制度の見直しとして対象資格の整理を行ったが、職員の自己啓発に対する支援と事業に有用な資格取得を支援するものとの判別など、当該制度の仕組みとあり方について再検討が必要である。

4. 実習生の受入れに向けた体制整備

実習生とボランティアの受け入れ窓口を担う担当委員会が中心となり、今年度は3名の実習生を受け入れた。社会福祉士の実習過程ではあったが、相談支援事業だけではなく法人他事業の実習計画も含めたことから、委員会以外の職員にとっても学生指導に関わる事ができ有益であった。その他、介護福祉士実習指導者講習修了者を増員したが、受け入れの実績はなかった。

生活介護事業所「いるか」

事業方針

多種多様な利用ニーズに応え、利用者が望む生活が送れるよう必要な身体介助や生活支援を行い、「活動の場」として利用者が新しい発見や満足感を得られるサービス提供を実施する。

重点項目

1. 個別支援計画に基づく支援
2. 日中活動の活性化
3. 職員のスキルアップと専門性の向上
4. 新規利用者の受け入れ

＜令和 6 年度利用状況＞

利用者登録数／43 名（医ケア 2 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
開所日数	23	23	23	24	22	20	24	23	23	21	21	22
利用者数	329	319	332	339	302	261	345	314	317	295	292	301
平均人数	14.3	13.9	14.4	14.1	13.7	13.1	14.4	13.7	13.8	14.0	13.9	13.1
新規利用者	1	1	0	0	1	1	0	0	1	0	0	0
利用解除者	1	0	1	0	0	1	1	0	2	0	1	0

○平均障がい支援区分 4.7 人(前年度 4.7 人)

○本年度利用者数 13.8 人(前年度 14.1 人)

○職員配置（常勤換算） 8.0 人(7 人以上必要に対し現行の体制)

＜令和 5 年度利用状況＞

利用者登録数／44 名（医ケア 2 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
開所日数	23	21	24	23	22	23	23	22	22	20	21	22
利用者数	352	296	334	344	328	313	330	300	315	274	296	301
平均人数	15.3	14.1	13.9	15.0	14.9	13.6	14.3	13.6	14.3	13.7	14.1	13.1
新規利用者	1	0	1	1	0	1	2	0	0	0	0	0
利用解除者	1	3	0	1	2	3	2	0	1	0	0	0

重点項目

1. 個別支援計画に基づく支援

- (1) 個別支援計画では、利用目的や希望する日中活動と支援の確認や利用者自身が取り組みやすく達成しやすい目標設定を計画。利用者との関わりを更に深め、利用者自身がこれまで経験してきた生活歴やできる事の発掘、各活動の役割の確立に視点を置き、利用者の活動に対する意欲向上と身体機能の維持に繋がる個別支援計画の作成と支援に取り組んだ。
- (2) モニタリングでは、利用者家族、関係機関からの情報収集を行った。集まった情報をもとに職員会議の中では介助や支援方法の見直しを行った。その他にも、利用者が本来持っているストレングスに着目し、支援の質の向上に繋がれるよう取り組んだ。利用者支援に関わる情報を多く共有してきたことで、以前よりも職員のコミュニケーションも活性化し、統一化された日中支援を行うことができた。

2. 日中活動の活性化

- (1) 月単位によるレクリエーションプログラム作成や曜日対抗レクリエーションを実施。プログラム内容の発案や手作りのレク用品の作成を利用者と共に行う形を新たに取り入れ、創作活動やレクリエーションに取り組む事ができた。しかし、曜日対抗レクリエーションのマンネリ化があり、年度途中から実施回数が減少してしまった。今後は、レクリエーションを行う頻度や利用者が興味を惹くレクリエーションのプログラムを考えていく必要がある。
- (2) トレーニング機器のセラバイタルと歩行用平行棒を設置した事で、身体機能の維持と向上が図られ、トレーニングに自発的に取り組む姿も見られた。また、日中のラジオ体操も定着し普段レクリエーションに参加されない方も参加できる運動プログラムとなった。
- (3) 大友福祉財団の助成を受けスヌーズレン室の改装を行ったことで、スヌーズレンの活用も少しずつ増え、映像や音楽・光を通じた五感の刺激とリラクゼーションが体感できる場として提供する事ができた。

3. 職員のスキルアップと専門性の向上

- (1) 支援技術などスキルアップにつながる研修には数多く参加できなかったが、より利用者の理解を深める為に職員間だけではなく家族や関係機関からの情報収集に努め、職員間で共有を図り統一化した支援を行うことができた。

- (2) 支援の統一化と医療的ケアの安定した提供環境を整備したことにより、障がい
に合わせた外出企画を実施するなど、個別に合わせた企画を提供する事ができ
た。今後も利用者に関わる密な情報共有を図ると共に、さらに専門性を高める
為に必要な研修を受講するなど、利用者支援に繋がる取り組みを行いたい。

4. 新規利用者の受け入れ

- (1) 今年度 5 名の方を新規利用者として受け入れてきたが、体調不良による長期入
院等で利用解除となった方は 7 名と多くあった。その為、既存の利用者には利
用増回の希望を聞き取り 4 名の増回調整を行った。新規利用と利用解除が多数
ある為、定期的に利用者には増回希望の聞き取りを行うと共に地域の相談室や
関係機関への営業活動を行い、新規利用者の受け入れに向けて取り組まなけれ
ばならない。
- (2) SNS を活用し日中活動の様子や外出企画などのイベントを広く発信してきたこ
ともあり、相談室等からの問合せが増加した。利用者の募集だけではなく、法
人事業の取り組みを幅広く外部に向けて発信していく取り組みは継続して行っ
ていきたい。

生活介護事業所「自由工房」

事業方針

① 利用者主体の活動

様々な経験を通して人間関係やチームワークを学び社会生活力の向上を目指す。
職員は利用者主体の活動に取り組めるよう、必要な支援とエンパワメントの姿勢を持って関わる。

② 可能性の発掘

重度の障がいのある方の新規受け入れを積極的に行い、様々な活動と体験を通じて、興味を持ち楽しみながら取り組めることを社会参加の大切な第一歩として意識し、個々に合わせた活動を見つけ本来持っている力を育んでいく。

重点項目

1. 利用者中心の日中活動と個別支援計画に基づく支援
2. 職員の人材育成に向けた取り組み
3. 活動日の拡大と新規利用者の受け入れ

≪令和6年度利用状況≫利用者登録数／28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
開所日数	22	23	22	24	21	22	24	23	23	21	21	23
利用者数	330	316	312	341	275	298	328	329	330	294	287	334
平均人数	15	13.7	14.1	14.2	13.1	13.5	13.6	14.2	14.3	14.0	13.6	14.5
新規	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0
解除	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0

○本年度利用者数 14人（前年度 14.1人）

○人員配置 8.9人（7.2人以上必要に対し現行の体制）

○平均障がい支援区分 4.9（前年度 4.9）

≪令和5年度利用状況≫利用者登録数／27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
開所日数	23	21	24	23	22	22	23	22	23	20	22	22
利用者数	339	315	312	301	290	297	319	299	326	274	311	320
平均人数	14.7	15	13	13	13.1	13.5	13.8	13.6	14.1	13.7	14.1	14.5
新規	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
解除	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

1. 利用者中心の日中活動と個別支援に基づく支援

- (1) 定期的な個別面談を実施し本人主体となる活動を中心に個別支援計画を作成した。また、新たな目標や希望に添えるように柔軟な変更を行い、やりがいと達成感が得られる計画を作成した。
- (2) 障がい特性の理解を深め、個々のニーズに沿った活動の選択をするなど、楽しく課題に取り組める工夫について職員会議の場で意見交換を行った。
- (3) 「自由工房広報紙」の発行や SNS の動画編集、特別支援学校への外部販売や喫茶活動、赤い羽根街頭募金活動など社会貢献活動や成功体験、社会生活力向上に繋がる活動を行った。
- (4) 全体外出や個別外出を行い、個別外出企画は利用者のニーズに応えるだけでなく、場所やスケジュール決めを職員と利用者が一緒に行う機会を多く持ち充足感を得られる企画となった。
- (5) 販売物の作成機会が少なかった為、取り組み方や工賃の見直し、新たな販路の確保を行い利用者のモチベーション向上や活性化を図っていく。
- (6) 日中活動において職員と一緒に行動することや関わりを多く持つ必要性がある利用者が増えてきている為、日頃の支援の工夫や関わりの強化を行い利用者の主体性や自主性の引き出し方について職員間で共有した。

2. 職員の人材育成に向けた取り組み

- (1) 強度行動障がいや知的障がいなどの障がい特性に応じた支援について、研修や講習会に積極的に参加した事で理解を深めることができた。
- (2) サービス管理責任者研修や実習生指導者研修、実務者研修受講など、個々のスキルアップだけでなく、体制強化に必要な研修を受講した。
- (3) 外部の施設見学を行い、他の事業所の利用者ニーズや活動内容、入浴設備等を知ることにより、アンビシャスで活かせる活動の知識を深めることができた。

3. 活動の拡大と新規利用者の受け入れ

- (1) 新規契約利用者 3 件。2 件は週 2 回の利用と繋がったが、1 件は入居先でのトラブルで入院し利用解除となった。見学については 5 名、体験利用は 3 名となり内 2 名が利用されている。
- (2) 利用解除者は 2 名。解除理由としては施設入所 1 名、他の通所事業所の利用 1 名の計 2 名であった。
- (3) 営業日拡大を行い、土曜・祝日の営業を行ったが、特別感のある外出やナイト企画は多数の参加利用があり好評であったが、通常の活動内容+デリバリーや入浴サービス提供での利用率向上は難しかった。既存の利用者のニーズに対する支援の見直しや工夫を行い、新規利用者獲得に努めたい。

身体障がい者福祉ホーム「ステップ6・2」

事業方針

地域移行に向けた通過的な場所としての住居を提供し、日常生活に必要な支援と自立生活を目指すための支援を行う。

重点項目

1. 福祉ホーム入居者の日常生活支援と地域移行支援
2. 地域移行を目指す新たな入居者の受入れ
3. 自然災害と感染防止に向けて

1. 月別入居者状況（定員 13 名）※月初の在籍者数

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
令和6年度	8	7	7	7	7	7	7	7	7	6	7	7
令和5年度	9	10	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9

【入居者：1名】※入居日時点

入居日	性 別	年 齢	障がい名	入居前
1/8	男性	25	脳出血による左上肢機能の全廃 (上肢2級、下肢3級)	自宅

【退居者：2名】※退居日時点

退居日	性 別	年 齢	障がい名	退居後
4/4	女性	52	脳性小児まひ (座位または起立位保持困難な体幹機能障害)	市営住宅
12/30	男性	74	脳梗塞による左上下肢機能の全廃及び歩行困難な体幹機能障がい	死亡

2. 開設時からの実績（平成12年4月～）

・入居者総数：87名（現在の入居者含む）

【退居後の移行先】

アパート	市営住宅 道営住宅	共同住宅	家族と同居	病 院	寮	入所施設	死亡 その他	合 計
35	12	9	13	4	1	3	3	80

重点項目

1. 福祉ホーム入居者の日常生活支援と地域移行支援

入居者の個別面談を実施し、それぞれの生活状況やサービス利用状況について振り返りを行なった。各面談を通じて、入居者一人ひとりの課題やニーズに対する理解を深めるとともに、今後の地域移行への再確認を行なった。特に支援内容に応じて、関係する事業所との密な連携を図り、情報の共有を行うことで、より効果的な支援体制を整えることに重点を置いた。また、今年度の退居者については2名であった。その内訳は、市営住宅への入居が1名、もう1名は逝去であった。

2. 地域移行を目指す新たな入居者の受入れ

年間の問い合わせや相談件数については14件であった。「バリアフリーの住環境にて一人暮らしをしたい」「親の体調不良やレスパイトの目的」「ショートステイ的な利用の可否」「福祉ホームの機能や情報提供」といった内容であった。主なニーズとして、家族と同居されている方が一人暮らしを模索している事やレスパイトケアやショートステイの役割を求めるニーズの高さがあり、介護者の負担を一時的に軽減したい、または短期間でも安心できる環境を提供してほしいという要望が増えていることが伺えた。この要望やニーズに対して、今年度は併設している生活介護利用者へ福祉ホームをPRし、利用者3名が体験室を利用し1名が入居した。体験室の利用は、一人暮らしに向けた準備や心構えを形成する場として利用された。また、家族のレスパイトを目的に不定期で利用をし、介護者支援の面でも有用性を発揮した。今後、地域移行を見据えた入居支援と多様なニーズへの体験室の提供方法と受入れを行いたい。

3. 自然災害と感染防止に向けて

感染防止対策として、各入居者に毎日の検温と手指消毒、館内消毒を実施した。また、外部入館者への検温を通年で実施した。福祉ホーム入居者の検温を実施していたことで体調不良者の早期発見をする事ができ感染対策を図る事が出来た。今後も引き続き対策を徹底していく。さらに、年2回（日中・夜間）の防災訓練を実施し、火災や自然災害発生時の避難行動の確認を行ない、入居者と職員の緊急時の対応の向上を図った。今後も継続して、自然災害や感染症防止に向けた訓練や注意喚起を強化していきたい。

居宅介護事業所・重度訪問介護事業所・同行援護事業所 「アンビシャスケアセンター」

事業方針

障がいのある方が地域で安心した自立生活を送るための居宅支援を行う。

重点項目

1. 地域生活を支える在宅支援と事業運営の発展
2. 居宅介護計画に基づく生活支援と介助技術の向上

重点項目

1. 地域生活を支える在宅支援と事業運営の発展

≪令和6年度サービス別提供時間数≫

		4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	総計
居宅介護	サービス時間	210.0	209.0	198.3	231.5	191.5	186.5	218.0	195.8	176.8	159.0	176.0	161.8	2314.0
利用者	実利用人員	22.0	22.0	22.0	23.0	22.0	20.0	19.0	20.0	18.0	20.0	22.0	20.0	250.0
重訪問	サービス時間	864.5	890.5	797.0	872.0	819.5	727.5	800.5	829.5	758.0	778.5	724.0	785.0	9646.5
利用者	実利用人員	9.0	9.0	9.0	9.0	9.0	9.0	9.0	9.0	8.0	7.0	8.0	8.0	103.0
同行援護	サービス時間	9.5	11.0	10.5	12.5	12.5	5.5	11.5	5.5	5.0	5.5	5.5	4.0	98.5
利用者	実利用人員	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	12.0
移動支援	サービス時間	33.0	30.0	30.5	27.0	36.0	15.0	33.5	35.5	30.0	14.0	28.0	29.5	342.0
利用者	実利用人員	4.0	4.0	6.0	3.0	5.0	3.0	3.0	4.0	5.0	6.0	5.0	7.0	55.0

≪令和5年度サービス別提供時間数≫

		4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	総計
居宅介護	サービス時間	185.3	195.3	161.8	176.8	220.3	217.5	239.0	235.8	215.8	197.5	201.0	220.3	2466.0
利用者	実利用人員	19.0	19.0	17.0	20.0	22.0	23.0	21.0	21.0	22.0	21.0	21.0	22.0	248.0
重訪問	サービス時間	687.5	663.5	622.5	757.0	734.5	744.5	827.5	825.5	806.0	814.0	810.0	850.5	9143.0
利用者	実利用人員	9.0	9.0	9.0	9.0	9.0	9.0	9.0	9.0	9.0	9.0	9.0	9.0	108.0
同行援護	サービス時間	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	3.5	4.0	3.5	9.0	12.0	9.5	15.0	56.5
利用者	実利用人員	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	7.0
移動支援	サービス時間	23.0	34.0	36.0	40.5	34.0	37.0	36.0	42.5	34.5	28.0	27.0	26.5	399.0
利用者	実利用人員	4.0	5.0	6.0	6.0	5.0	4.0	4.0	4.0	5.0	4.0	3.0	3.0	53.0

(1) 利用者が安心して地域での生活を送れるよう、地域ニーズを踏まえながら新規受け入れを進めるとともに、必要に応じた派遣調整と対応を実施した。また、ヘルパー利用を希望する方が多い状況を踏まえ、近隣の相談支援事業所と連携しながら、在宅支援を必要とする方への派遣調整と体制構築に努めた。しかし、下半期に複数の常勤職員が退職する事となり派遣対応の縮小と新規利用者の受け入れを中止せざるを得ない状況となった。可能な限り派遣調整を行い、ヘルパー確保に向けて求人募集を継続してきたが、十分な人材確保には至っていない。安定したヘルパー派遣体制を整えるため、引き続き求人募集に取り組む必要がある。

(2) ヘルパーとサービス提供責任者が個別面談を実施し、担当利用者の支援業務を把握するとともに、派遣シフトの見直しを行った。また、担当利用者の生活状

況について情報共有を進め、支援内容の変更が生じた場合は、その都度修正し、適切な支援調整に努めた。

- (3) 併設事業の福祉ホームの体験室の利用ニーズ、さらにはレスパイトケアやショートステイの役割に対する要望に応じ、制度外での受け入れや地域移行を見据えた利用者と家族への支援を継続的に行った。今後も併設事業との連携を強化し、利用者が安心して自立した生活を送れるよう、継続的な支援体制の構築に努めていきたい。

2. 居宅介護計画に基づく生活支援と介助技術の向上

- (1) サービス提供責任者が利用者の自宅を訪問し、直接支援に関わることで派遣状況を確認した。また、担当ヘルパーの支援状況の把握にも努め、居宅介護計画の内容に沿った支援が適切に行われているかを確認した。
- (2) 居宅介護に必要な介助技術の向上と適切な支援の提供を図るため、年間計画の研修では、「ヒヤリハット・事故事例検討研修」や「アンガーマネジメント研修」など、実務に関連する研修を実施した。ヒヤリハット・事故事例検討研修では、少人数のグループワークを通じて、さまざまな介護シーンや環境において発生しうる事態を予測しディスカッションも行った。また、介護現場でのヒヤリハット事例を学ぶことで、事故を未然に防ぐ「予測する力」を身につけることができた。アンガーマネジメント研修では、介護現場でストレスが原因となり、虐待に及ぶケースがあることを踏まえ、その予防のために必要なアンガーマネジメントの重要性を理解し、具体的な対処方法を学んだ。

訪問介護事業所「アンビシャスケアセンター」

事業方針

要介護者の方が地域で安心した日常生活を送るための訪問支援を行う。

重点項目

1. 地域生活を支える在宅支援と事業運営の発展
2. 居宅介護計画に基づく生活支援と介助技術の向上

1. 地域生活を支える在宅支援と事業運営の発展

≪令和6年度サービス別提供時間数≫

		4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	総計
生活援助	サービス時間	3.0	3.8	3.0	3.8	3.0	3.0	3.8	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	38.25
利用者	実利用人員	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	12
身体介護	サービス時間	4.0	4.0	4.0	5.0	4.0	4.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	25.00
利用者	実利用人員	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	6

≪令和5年度サービス別提供時間数≫

		4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	総計
生活援助	サービス時間	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	21.0
利用者	実利用人員	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	7.0
身体介護	サービス時間	4.0	4.0	4.0	5.0	2.0	4.0	4.0	4.0	3.0	4.0	4.0	4.0	46.0
利用者	実利用人員	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	12.0

- (1) 新規利用に関する問い合わせはあるものの、人員体制上の都合により障がい事業と同様、受け入れができなかった。その結果、利用登録者数の増員にはなっていない。今後は、利用者が住み慣れた地域で生活を継続できるよう、支援体制の強化を図り、持続可能なヘルパー配置の構築に取り組んでいく。
- (2) 利用者の身体状況や生活環境に変化が生じた際は、ケアマネージャーと情報共有を行い適切な支援に行なった。

2. 訪問介護計画に基づく生活支援と介助技術の向上

- (1) サービス提供責任者と担当ヘルパーが連携し、利用者の支援状況を確認したうえで、ケアプランに沿った適切な支援を提供できるよう派遣を実施した。利用者の生活環境やニーズの変化に柔軟に対応しながら、安心してサービスを利用できるよう、継続的なフォローと調整を行った。
- (2) 訪問介護に必要な介助技術の向上と適切な支援の提供を目的として、年間研修計画に基づき「口腔ケア研修」や「接遇研修」など、実務に関連する研修を実施した。口腔ケア研修では札幌歯科医師会から講師を招き、口腔状態の悪化がさまざまな疾患と関連していることを学んだ。また、食生活や日常生活の維持、フレイルや新たな疾患の予防といった視点から、単に『歯を磨く』だけでなく、包括的な支援を行うために必要な知識を得る事ができた。接遇研修で

は、ヘルパー業務は基本的に一対一で行われることを踏まえ、介護従事者としての心構えや接遇の基本を学んだ。

札幌市障がい者相談支援事業「相談室すきっぷ」

事業方針

- 1 障がいのある方の「生活」と「就労」に対する支援の一層の充実に向けて、福祉サービスや様々な社会資源の円滑な利用と調整を図り、障がい児者やその家族が地域で安心して生活できる支援体制の構築に向けた相談支援を行う。
- 2 不登校や引きこもり、8050 問題、触法や権利擁護に関わるケースなど、サービス利用だけでは解決できない複雑な相談支援にも積極的に対応し、地域や医療・福祉・司法・行政などの関係機関と連携しながら支援を進める。
- 3 札幌市から委託を受ける相談室として、社会情勢や地域の実情、社会資源の動向を注視しつつ、サービス利用を中心とした相談だけでなく、急を要するよろずの相談にも真摯な姿勢で応じ、障がい当事者が設立した社会福祉法人として当事者エンパワメントの視点を大切に、身近で相談しやすい相談支援を行う。

重点項目

1. 札幌市障がい者相談支援事業（委託相談支援事業）
2. 地域支援員及びピアサポーターの取組み
3. 関係機関等とのネットワークの強化

≪実績比較（3 月末）≫

1. 登録者の状況

	登録者数	計画相談支援等 利用者数	障がい児 相談支援利用者数	セルフプラン 利用者数
令和 6 年度	379	18	4	241
令和 5 年度	361	18	4	245

R6 度の新規登録者は 87 名、札幌市委託事業の登録抹消基準である 1 年以上の相談実績がない相談者 69 名については R6 年 3 月末付けで抹消処理を行った。

2. 障がい別内訳

	身体	重心	知的	精神	発達	高次脳	難病	その他
令和 6 年度	56	2	99	96	29	2	0	3
令和 5 年度	69	4	123	111	41	2	4	7

3. 支援方法別内訳

	訪問	来所相談	同行	電話相談	電子メール	ケア会議等	関係機関	その他	合 計
令和 6 年度	561	208	154	3,119	941	66	6,206	134	11,389
令和 5 年度	598	215	109	2,982	615	57	5,012	133	9,721

4. 支援内容内訳

支援内容	令和 6 年度		令和 5 年度	
	登録者	未登録者	登録者	未登録者
① 福祉サービスの利用に関する支援	7,986	2,179	6,391	1,842
② 障がいや病状の理解に関する支援	94	36	59	26
③ 健康・医療に関する支援	278	31	265	26
④ 不安の解消・情緒安定に関する支援	204	131	406	84
⑤ 保育・教育に関する支援	67	3	31	4
⑥ 家族関係・人間関係に関する支援	55	23	52	31
⑦ 家計、経済に関する支援	86	28	102	8
⑧ 生活技術に関する支援	95	25	239	54
⑨ 就労に関する支援	22	26	36	11
⑩ 社会参加・余暇活動に関する支援	5	5	2	0
⑪ 権利擁護に関する支援（成年後見）	0	0	57	1
⑫ 権利擁護に関する支援（⑪を除く）	8	2	10	6
合 計	8,900	2,489	7,650	2,093

5. 課題解決件数

1 指定相談への引継ぎ	7
2 居住サポート	26
3 福祉サービス系	78
4 3以外のサービス系	15
5 健康、医療系	8
6 保育、教育系	0
7 家計、経済系	3
8 就労、社会参加、余暇活動系	2
9 権利擁護系	0
計	139

6. 地域支援員業務内訳（未登録者への相談対応等）

	地域福祉活動 団体等への普 及啓発活動	災害時要配慮 者支援活動の 推進への協力	講演活動等を通し て、障がい者の理 解促進を図る	その他	合計
令和 6 年度	115	1	1	14	131
令和 5 年度	132	1	3	17	153

7. ピアサポーター業務内訳

	個別支援	グループ支援	地域支援	支援以外	合計
令和 6 年度	95	5	91	65	256
令和 5 年度	126	1	127	49	303

8. 相談員の配置状況

- ・ 管理者 1 名（常勤兼務）
- ・ 相談支援専門員 5 名（常勤専従）
- ・ 相談員 1 名（非常勤）

重点項目

1. 札幌市障がい者相談支援事業（委託相談支援事業）

- （1）週 2 回のミーティングにて迅速かつ円滑に初回面談や相談対応を行える体制を継続した。各ケースの支援状況についても定期的に検討し、より適切な支援方法等を考え実践を意識した。
- （2）札幌市の相談支援体制の方針に基づき、指定相談室との連携のもと相談ケースに応じた後方支援や引継ぎを行った。西区内および西・中央・手稲区内の指定相談・委託相談の意見交換会も実施し、指定・委託との連携の課題や事例について検討した。
- （3）地域包括支援センター等の関係機関や民生委員から依頼された 8050 や引きこもり等、福祉に全く繋がっていない世帯などに対し、関係機関と連携し相談支援を行った。

2. 地域支援員及びピアサポーターの取組み（配置加算事業）

地域支援

- （1）毎月、西町地区連絡会議に出席し、地域包括・介護予防センター・区保健師・区社協・生活支援コーディネーターらと地域状況の共有・検討を行なった。
 - （2）来所や訪問にて関係機関（学校、事業所、病院、司法、行政、町内会他）への周知活動を行なった。（障がいへの理解・啓発の観点から必要に応じてピアサポーターと協同で実施）
 - （3）包括や区保健師等の関係機関とともに「地区地域ケア会議」や「西町地区民生委員・児童委員協議会定例会」、「宮の沢町内会生活支援体制整備事業懇談会」等にて、町内会や民生委員、地域住民に地域支援や災害時要配慮者支援への協力について周知した。
 - （4）区社協や包括、予防センターとともに町内会の福祉マップ作成会に参加し、地域住民に対し関係機関の役割周知や地域の要配慮者について情報共有を行った。
 - （5）地域の団体向けに障がい児者への支援や地域支援、8050 問題などについて講演活動を行った。
- ・ 西区第二地域包括支援センター主催の勉強会

講師：8050 問題について

- ・令和 6 年度「福まち活動調整員」養成講座

シンポジスト：障がい児者の生活課題と専門機関の支援

- ・令和 6 年度「札幌市西区民生委員児童委員協議会 全体研修会」

講師：障がいを抱える子どもとその世帯への支援について

ピアサポーター

- (1) ピアサポーターと相談員共同で自宅訪問や来所面談を対応した他、ピア単独で電話やメールでの個別相談を行った。
- (2) 毎月ピアサポーター交流会に参加し各相談室のピアサポーターとの交流を深めた。
- (3) ハローワークを介して求人募集を行い、新しくピアサポーターとして 1 名を採用。合計 2 名によるピアサポーターの体制となり、札幌市が目標とする週 30 時間以上の雇用を達成することができた。
- (4) 4 か所の就労移行事業所から依頼を受け、ピアサポーターの就労経験についての講演、他区生活介護事業所からの依頼で職員研修での講演を実施した。また、高齢関係事業所のオンライン研修講師など、様々な機関に向けて障がいの理解・啓発活動に取り組んだ。その他、事業所や学校、行政等の各種関係機関にピアサポーターのチラシを配布し活動の周知を行なった。
- (5) 近隣のコミュニティカフェを会場に、ピアサポーター主催での茶話会を毎月定期的に開催した。参加者は障がい当事者や地域住民で、地域での交流の場となっている。

3. 関係機関等とのネットワークの強化、その他

- (1) 西区地域部会（事務局会議、全体会、相談支援推進会議、こども部会）、相談支援部会（定例会、中央・西・手稲エリア会議、地域支援員配置事業所会議、ピアサポーター配置事業所意見交換会、巡回法律相談）等での会議や企画運営に参画した。
- (2) 令和 6 年度地域生活支援拠点検証委員会の会議に参加。
- (3) 社会福祉士実習生 3 名の受入れを行なった。
- (4) 相談支援従事者研修(初任者研修／現任研修)にファシリテーターとして協力した。
- (5) 以下の研修や会議に参加。
 - ・札幌市生活困窮者自立支援ネットワーク会議
 - ・災害に備えた地域での支え合い研修会
 - ・札幌弁護士会・ワンオール・おがる共催研修
 - ・ひきこもり＆発達障がい支援と学ぶ地域づくりセミナー
 - ・西区要保護児童対策地域協議会研修会

- ・人材育成とスキルアップ研修「意思決定を問う」
- ・CM ネットコラボ研修
- ・西町福まち推進員研修会
- ・令和 7 年度地域定着支援事業・障がい者相談事業所 懇談会