２０２２（令和４）年度事業報告　札北荘
（施設入所支援・生活介護・短期入所・日中一時支援）

１．　２０２２（令和４）年度事業報告にあたって

今年度についても、新型コロナ感染症に翻弄された一年でした。8月には入所男性棟で新型コロナ感染症が蔓延しましたが、重症化する方はおりませんでした。その中にあって、秋以降は感染対策を講じながら秋祭りやクリスマス会、感染状況を見ながら近隣での買い物など少しずつ日常を取り戻してきたところです。これらの経過及び次年度へ向けた準備などについてご報告いたします。

２．　職員数（令和５年３月３１日現在）

＜施設入所支援+生活介護＞　　（）内パート職員

職　種	人数	常勤		非常勤		常勤換算	配置基準	備考
		専従	兼務	専従	兼務			
管理者	1		1.0			1.0	1.0	ゆめいろ・えがお・うらら兼務
サービス管理責任者	1	1.0				1.0	1.0	
生活支援員	31(3)	25.0		3.3	1.0	29.8	29.7	看護職員 0.1 以上必須
看護職員	1			0.5				ゆめいろ・うらら兼務
栄養士	1	1.0				1.0	1.0	
重度支援	2				1.0	1.0	1.0	生活支援員兼務

３．　利用実績延人数（令和４年度実績）

＜施設入所支援+生活介護＞

	非該当	区分１	区分２	区分３	区分４	区分５	区分６	合計
3/31 契約者				0	5	18	33	56 人
利用者延数				39	1,006	4,446	7,734	月平均 49.2

４．　利用者の入退所状況

（１）　新規契約者数

施設入所　9/1　男性１名　12/5　男性１名　　計２名

生活介護　9/1　男性３名　　計３名

（２）　契約解除者数

施設入所　8/1　　男性１名　11/16 男性１名　計２名

※施設入所より共同生活援助へ移行（地域支援センターうらら）

生活介護　6/29　男性１名　2/10　男性名　　計２名

５．　具体的な取組みの成果

（１）　「社会参加」を意識した支援の充実

新型コロナ感染拡大期には、感染予防を優先し不要不急の外出は避けました。年明けより感染状況を見ながら少しずつ近隣スーパーでの買い物など実施しております。ご利用者様より外出などへの要望が聞かれております。令和５年度では必要な感染対策を講じつつ、買い物だけではなく地域社会へ出ていくことが出来るような取り組みを積極的に実施いたします。

（２）　「虐待防止・権利擁護」の更なる意識向上を図る。

毎月会議を開催し支援状況を確認。また外部研修にも職員を派遣し、権利保障についての意識向上を図りました。不適切な支援が６月に確認されましたが、すぐに全体で周知し対応。虐待や権利侵害の確認はありませんでした。次年度についても、取り組みを継続いたします。

（３）　研修機会の確保と充実を図る。

今年度についても内・外部研修へ職員を派遣しています。支援の専門性向上を目的に行動援護従事者養成研修、虐待関係では外部２件、内部研修２件、更に応急救護は内外部研修各１件、そのほか支援員研修等と研修を実施。職員の専門性向上の一助とはなりましたが、課題としては利用者支

援における基本的接遇マナーについての研修、感染対策等への実践的な研修が挙げられます。次年度の課題にすべき点と考えます。

（４） 新型コロナウィルス感染症対策について

基本的な感染症対策を実施しましたが、8 月に男性棟でクラスターが発生しました。幸い重傷者なく収束しておりますが、その後も職員のコロナ罹患が散発的に確認されました。令和 5 年度では感染症法上の位置付けが変更されますが、基本的な感染対策に加え日々の健康観察など必要な対応についてご利用者及びご家族へ丁寧に説明しながら感染対策を講じます。

６． 設置された委員会・会議・研修の運営状況

（１） 権利擁護・虐待防止/身体拘束適正化委員会 ※4 月はコロナ感染対策の為実施なし

5/20、6/23、7/29、8/25、9/22、10/21、11/25、12/23、1/27、2/24、3/24

上記日程にて支援状況を確認し、虐待や権利侵害、身体拘束実施時の状況等について確認。

（２） 感染症対策委員会 ※4 月はコロナ感染対策の為実施なし

5/20、6/23、7/29、8/25、9/22、10/21、11/25、12/23、1/27、2/24、3/24

基本的な感染対策等について確認。

（３） 苦情解決委員会 ※4 月はコロナ感染対策の為実施なし

5/20、6/23、7/29、8/25、9/22、10/21、11/25、12/23、1/27、2/24、3/24

上記日程で苦情について確認。苦情 1 件：地域住民から除雪騒音に関する苦情。業者にて対応。

（４） 職員会議、サービス提供担当者会議 ※4 月はコロナ感染対策の為実施なし

5/20、6/23、7/29、8/25、9/22、10/21、11/25、12/23、1/27、2/24、3/24

全体周知事項確認、モニタリング対象利用者のサービス提供に関する会議を実施。

（５） 給食会議 ※参加者：施設長、札北荘担当職員、栄養士、ほくと給食

4/11、6/20、8/26、10/24、1/6、2/16 給食の提供状況、検食簿からの意見等集約し業者と確認。

（６） 研修参加

① 外部研修

○ 6/30 （外部）全道施設長セミナー 施設長
○ 7/ 1 （外部）サビ管更新研修 サービス管理責任者
○ 7/13 （外部）北海道知的障がい関係支援者研修 職員 1 名
○ 7/28 （外部）権利擁護セミナー 職員 1 名
○ 9/ 1 （外部）行動援護従事者養成研修 職員 1 名
○ 11/ 8 （外部）行動援護従事者養成研修 職員 1 名
○ 12/16 （外部）普通救命講習 職員 1 名
○ 12/21 （外部）権利擁護・虐待防止指導者養成研修 職員 1 名
○ 2/16 （外部）令和 4 年度北海道障がい者虐待防止・権利擁護研修 職員 1 名

② 内部研修

○ 4/22 （法人）新任研修 新任職員 5 名
○ 6/10 （法人）新任研修Ⅱ 新任職員 4 名
○ 6/29 （法人）フォローアップ研修 職員 4 名
○ 7/ 5 （法人）フォローアップ研修 職員 4 名
○ 9/22 （内部）権利擁護セミナー伝達研修 全職員
○ 10/25 （内部） 権利擁護・虐待防止内部研修 全職員
○ 11/25 （内部）応急救護内部研修 全職員
○ 12/26 （法人）メンタルヘルスケア研修 管理・役職者 3 名
○ 1/18 （法人）労災についての研修 役職者 2 名
○ 3/24 （内部）権利擁護・虐待防止指導者養成研修伝達研修 全職員（動画鑑賞）

２０２２（令和４）年度事業報告　地域支援センターうらら
（共同生活援助）

１．　２０２２（令和４）年度事業報告にあたって

令和４年１月より「地域支援センターくれあ」より分離し、「地域支援センターうらら」としてあじさい・ミモザ・すずらんの支援を開始している。生活されているご利用者に不利益がないように、必要に応じた体制調整を行うと共に、コロナ禍の中で可能な限りの社会参加と個別支援計画に基づいた支援を提供している。しかし、事業所規模が縮小したため、感染症クラスターが発生した時にはバックアップ施設からの応援を必要としていた。今後、非常時のカバー体制の強化が重要である。

２．　職員数（令和５年３月３１日現在）

＜共同生活援助＞　　（）内パート職員

職　種	人数	常勤		非常勤		常勤換算	配置基準	備考
		専従	兼務	専従	兼務			
管理者	1		1.0			1.0	1.0	入所・ゆめいろ・えがお兼務
サービス管理責任者	1	1.0				1.0	1.0	
生活支援員	9	1.0		5.7		6.7	5.5	
世話人	9(6)			5.4		5.4	4.1	
看護職員	1			0.2		0.2	―	
夜間支援従事者	10			2.0		2.0	2.0	生活支援員兼務
重度支援	1			0.1		0.1	0.1	

３．　利用実績延人数（令和４年度実績）

＜共同生活援助＞

	非該当	区分１	区分２	区分３	区分４	区分５	区分６	合計
3/31 契約者	2	0	1	0	4	11	7	25 人
利用者延数	730	0	365	0	1397	4153	2022	月平均 23.9 人

４．　利用者の入退所状況

（１）　新規契約者数

①　8/2　　男性１名　②　11/16　男性１名　　計２名

（２）　契約解除者数

①　8/1　　男性１名　②　9/27　男性１名　　計２名

５．具体的な取組みの成果

（１）　「社会参加」を意識した支援の充実

ご利用者の希望の沿った内容(映画・買物など)を３密に留意した中で実施。店舗での食事希望は叶えることはできなかったが、テイクアウトサービスを利用することでご理解を頂いている。10 月～12 月はご利用者の帰省時や通所事業所で罹患したと思われるコロナ感染がホーム内で発生しており、健康状態の回復を第一に考え外出等は休止(延期)している。

（２）　「虐待防止・権利擁護」の更なる意識向上を図る。

虐待防止(小)委員会を設置し、事業所全体で利用者の「権利保障」について、毎月の定例会議の中で状況確認と啓発を行っている。また、職員を対象としたセルフチェック結果の考察を行い、職場内環境の見直しに繋げている。

（３）　研修機会の確保と充実を図る。

コロナ禍で集合研修の機会が著しく減っているが、法人や外部の WEB 研修に参加し、虐待防止や共同生活援助における支援研鑽については事業所内で復命研修を行っている。

（４） 新型コロナウィルス感染対策について

保健係(感染症対策委員会)を中心に寮内消毒及び必要な感染対策を行っている。また、札幌市による職員のスクリーニング検査を随時実施し、感染経路の特定や早期対応に務めている。

（５） バックアップ施設との連携について

職員の入院時やコロナ感染時にバックアップ施設の応援が必要となっている。ＧＨ入居者と関わりや支援経験がある職員がカバーに入ることは、入居者に与える不安や戸惑いは少なく感じられた。今後も事業所だけではなく、エリア内で支援者が稼働できる体制が強化されることに期待したい。

６． 設置された委員会・会議・研修の運営状況

（１） 権利擁護・虐待防止委員会(当年度該当件数 0件)

○ サビ菅、管理者にて職員個別面談実施 (課題やストレス等の確認)

○ 8月と1月の2回、障がい者虐待防止 職員セルフチェック実施

○ 3月に1回、職員ストレスチェックを実施

○ 職員会議にて虐待事案資料を基に学習会実施

（２） 身体拘束適正化委員会(身体拘束を必要としたケース３件)

① 個人の排尿途中の便器からの立ち上がり、排便が滞った時の対応

→医療相談を経て膀胱炎の治療と下剤の使用を行っている。毎日の促しは継続しているが身体拘束場面は無くなっている。

② 個人の固執要因でGHからの飛び出す動きがあった際、職員が扉の前に立ち進路を塞ぎながら声掛けを行っている。

→職員間の支援内容を統一する中では、その後はGHからの飛び出しに至る場面はない。

③ 個人の固執から通院時に院内の至る所を慌ただしく行き来し、消毒液と思われる容器を全てプッシュする行動に対して制止を行っている。

→5月通院先各所に職員より連絡し、本人が行き来することに対して同意を得ている。行き来することに了承を頂いているが、薬剤などに触らないように職員2名体制で付き添うこととしている。職員２名で同行することでは身体拘束に至る場面は解消している。

（３） 苦情解決委員会(当年度該当件数1件)

○ 毎月の事業所会議において、ご利用者とご家族から要望や意見などを確認。職員個人の見解ではなく、事業所(法人)としての回答に心掛けている。

○ 女性入居者の母親より居室内の衣類管理について苦情があった。事業所からご本人の衣類に対する固執と行動について説明すると共に、ご家族からのご指摘を職員間で周知して改善することを約束している。その後も定期的に母親が来寮されており、改善内容に納得されている。

（４） 給食会議

○ 毎月、札北荘の給食会議にてGHからの質問と意見を確認している。

（５） サービス担当者会議

○ 毎月ホーム会議内で実施

4/20.5/24.6/21.7/26.8/23.9/27.10/25.12/27.1/24.2/21.3/20

（６） 研修参加

① 外部研修（資格研修含）

・ 8/20 第33回全国グループホーム等研修会（WEB）職員1名

・ 2/17 北海道障がい者虐待防止・権利擁護研修（WEB）職員1名

② 内部研修

・ 10/25 法人 地域支援者研修『グループホームの現状と課題』(WEB・動画配信)

・ 2/21 虐待防止・権利擁護研修（岸田職による研修報告）

２０２２（令和４）年度 事業報告　ゆめいろ

（生活介護）

１．　２０２２（令和４）年度事業報告にあたって

今年度も引き続きコロナ禍の影響を受けながらの事業運営となりました。7 月下旬よりコロナ陽性者が急増、8 月にはお盆の休暇を挟み 4 日間の事業所閉鎖となりました。その後も散発的に陽性者が確認されていますが、幸い重症化する方もおらず、事業運営への影響も最小限に留めることができました。その様な状況でしたが、感染対策を講じながら夏祭りやクリスマス会など、小規模ながらも楽しみと潤いのある時間を共有することができました。また、日常的なレク活動等も徐々に再開してきており、制限の中で、どのように楽しんでいただけるかを常に模索してきた結果だと思います。今後、制限は徐々に緩和されていくと思われますが、これまでの経験を糧に支援の充実を図っていきたいと思います。また今年度は、事業所移行により 5 名の方が契約解除となりました。これを踏まえ、次年度は活動班グループの再編成を行い、利用者様一人ひとりへの質の高い支援を目指していきます。

以下、今年度の事業報告とさせていただきます。

２．　職員数（令和５年３月３１日現在）

＜生活介護＞　　（）内パート職員

職　　種	人数	常勤		非常勤		常勤換算	配置基準	備考
		専従	兼務	専従	兼務			
管理者	1		1.0			1.0	1.0	札北荘、えがお、うらら管理者兼務
サービス管理責任者	1	1.0				1.0	1.0	
生活支援員	20(3)	19.0		3.5		22.5	19.5	
重度支援員	1			0.5		0.5	0.5	
看護職員	1			0.3		0.3	0.1	

３．　利用実績延人数（令和 4 年度実績）

＜生活介護＞

	非該当	区分 1	区分 2	区分 3	区分 4	区分 5	区分 6	合計
3/31 登録者				2	10	17	32	61 人
利用者延数				422	2,617	4,276	7,524	月平均 55.2

４．　利用者の入退所状況

（１）　新規契約者数

新規契約なし

（２）　契約解除者数

9/1 男性 3 名　9/27 男性 1 名　12/1 男性 1 名　計 5 名

５．　具体的な取組みの成果と課題

（１）　安心・安全で楽しみある活動の提供

コロナ禍の状況は継続してあり、感染対策の基本対策は徹底しながら安心、安全な楽しみある活動提供に努めてまいりました。密を避けるための活動班単位での活動は継続しながら、職員のアイデア、創意工夫の中で日常的なレク活動、季節行事、毎月のティータイムを実施してきました。また、8 月には夏祭りレク、12 月にはクリスマス会と小規模ながらも、事前準備から利用者様にも参加していただいた中で楽しい時間を過ごすことができました。今後、制限は徐々に緩和されていく見通しですが、コロナ禍の中で考えた創意工夫の思考を今後も持ち合わせながら、充実した活動に繋げていきたいと考えます。少人数単位での充実も図りながら、全体で楽しむ機会の再開を検討し

ながら進めていきます。

（２） 利用者ニーズに即した支援の提供と支援力の向上

アセスメントからニーズに即した支援の提供へ繋げ、強みを活かした支援を重点に、達成感や成功体験の積み重ねに繋がるスモールステップを大切に支援を行ってきました。支援力の向上については、スキルアップ、支援力の向上を目指し、内部研修や日常的な OJT を重視してきました。特に日々の「気づき」は支援者としての視点や、様々な角度から物事を見る力にも繋がっています。支援力＝人材育成への繋がりを意識し、支援の確認、気づきの取り組みを継続していきます。

（３） 係・委員会業務の再編と能率的な運営

各係、委員会業務については、リーダーを中心とし進めております。職員の異動等により再編が必要となる業務もありましたが、それぞれの業務が機能し、能率的に遂行されるよう、進捗状況の確認を行っております。アドバイスや調整が必要となる取り組みもありましたが、リーダーを中心としながら機能することができていました。リーダーの確認、発信力を高めながら、事業所全体として機能的な運営をしていくことを次年度の課題として挙げます。

６． 設置された委員会・会議・研修の運営状況

（１） 権利擁護・虐待防止/身体拘束適正化委員会

○ 4/16、5/21、6/17、7/16、8/20、9/17、10/15、11/18、12/17、1/14、2/18、3/18

（２） 安全管理委員会

○ 4/13、5/19、6/16、7/14、8/19、9/16、10/14、11/18、12/15、1/13 実施

（３） 給食会議

○ 5/17、7/14、9/29、11/29、1/26 実施

（４） 職員会議・サービス担当者会議

○ 4/16、5/21、6/17、7/16、8/20、9/17、10/15、11/18、12/17、1/14、2/18、3/18

（５） 研修参加

① 外部研修（資格研修含）

○ （外部）北海道行動援護従業者養成研修　6/2・3・9・10　職員 1 名
○ （外部）北海道知的障がい関係支援員研修　7/13　職員 2 名
○ （外部）令和 4 年度権利擁護セミナー　7/28　職員 1 名
○ （外部）メンタルヘルス研修　9/5～配信　役職者 1 名
○ （外部）救命講習会（成人）　9/22　職員 1 名
○ （外部）福祉専門職のためのキャリアアップ研修（中堅職員コース）10/12・13　職員 1 名
○ （外部）エルダーメンター制度導入支援研修　11/11　職員 1 名
○ （外部）福祉専門職のためのキャリアアップ研修（チームリーダーコース）12/1・2 職員 1 名
○ （外部）全道知的障がい関係職員研究大会　11/8・9　職員 1 名
○ （外部）北海道障がい者虐待防止・権利擁護研修　1/25～配信　職員 1 名
○ （外部）北海道行動援護従業者養成研修　3/2・3・9・10　職員 1 名

② 内部研修

○ （内部）応急処置研修「喉つまりの際の対処方法」　6/17　全職員
○ （内部）グループワーク研修
「障がい福祉の現場を知らない人へ自身の仕事を説明して下さい」　9/3 全職員
○ （内部）「札北荘あらかると」　ゆめくる・青木孝志管理者　1/28　全職員
○ （内部）ケーススタディー「楽しみを感じられる利用を目指して」　12/3　全職員
○ （内部）ケーススタディー「Ｉ・M氏の行動記録」　1/21　全職員
○ （法人）新任研修Ｉ―Ⅰ　4/22　新任職員 2 名　Ｗｅｂ
○ （法人）新任研修Ｉ―Ⅱ　6/10　新任職員 2 名
○ （法人）新任フォローアップ研修　6/29　職員 3 名
○ （法人）新任フォローアップ研修　7/5　職員 3 名

２０２２（令和４）年度事業報告　地域支援センターえがお

（共同生活援助）

１．　２０２２（令和４）年度事業報告にあたって

当年度はコロナ感染症の流行より３年目を迎える中、法人の指針を踏まえつつウィズコロナのもと豊かで楽しみのある生活を追い求め事業を運営してきました。入居者の声に耳を傾ける中で様々な要望が聞かれ、その言葉一つ一つを重く受け止め、選択性を重視した季節行事やホーム余暇など、感染対策を講じながら余暇支援を再開してまいりました。質、量ともに決して十分であったとはいえませんが、コロナ制御期にある当年度において挑戦的な取り組みであったと振り返ります。後期からは居宅支援事業との連携により個別支援に力を入れてまいりました。次年度はコロナ感染症の５類引き下げを控える中、より一層ニーズは高まることが想定されます。声なき声にも耳を傾け、入居者並びにご家族、その他関係者から高い満足度を得られるよう質の高い事業運営を目指します。

以下、次年度に向けた課題も交えながら、事業報告と致します。

２．　職員数（令和５年３月３１日現在）

＜共同生活援助＞

職　　種	人数	常勤		非常勤		常勤換算	配置基準	備考
		専従	兼務	専従	兼務			
管理者	1		1.0			1.0	1.0	札北荘、ゆめいろ、うらら兼務
サービス管理責任者	2	1.0		0.1		1.1	1.1	
生活支援員	8			6.8		6.8	5.8	重度支援 0.1 含む
世話人	11	2.0		5.7		7.7	7.7	配置体制加算４：１
夜間支援従事者	13			2.4		2.4	2.4	生活支援員/世話人兼務
看護職員	0							令和４年２月より未配置

３．　利用実績延人数（令和４年度実績）

＜共同生活援助＞

	非該当	区分１	区分２	区分３	区分４	区分５	区分６	合計
3/31 登録者	1	0	2	2	9	12	6	32 人
利用者延数	365	0	728	1,242	2,972	4,119	1,730	月平均 30.6 人

４．　利用者の入退所状況

（１）　新規契約者数

4/ 1 女性１名　6/1 男性１名　8/1 男性１名　10/1 男性１名　計４名

（２）　契約解除者数

6/30 男性１名　8/31 男性１名　計２名

５．　具体的な取組みの成果と課題

（１）　意思決定支援の強化

当年度はベストインタレストについて見つめ直し、過保護になることなく、適度な共同決定の機会を持ち、各入居者の意思決定を支えていくことに力を入れてきました。具体的には意思決定における説明過程を重要視し、各入居者の想いが支援計画に反映されるよう面談機会を多く取り入れてきました。また、情報提供にあたっては理解度に応じた資料作成を心掛け、伝わりにくい場合には修正を繰り返す等、誤認がないよう配慮を重ねました。さらに支援経過における評価（自己/他己）を可視化し、主役である入居者自身の意欲を引き出せるよう工夫を施しました。全入居者に対して明確な成果があったとはいえませんが、入居者の多くが自身の立てた目標と向き合い、自身の役割

を理解し、意欲を持って活き活きと取り組む姿を見せてくれました。達成感や自己肯定感、自己効力感の高まりも感じられ、当年度の取り組みは一定の成果があったと考察しています。引き続き入居者が描く夢を誠実に応援していきます。

（２） コロナ禍における新たな生活のあり方を見つめ直す

感染対策等の安全管理には留意しつつも現状において可能な余暇活動について紹介し、選択性を重視しながら季節行事等を企画してきました。また、一部ホームでは自治会を立ち上げ、同居する仲間で月々の余暇活動のテーマを決める機会を設けるなど入居者交流が盛んな年度となりました。様々な声が上がる中、「避難所見学会やビデオ上映会、書初め会、新球場見学会」など様々な企画が実現されることとなり、入居者の満足度は高く、継続希望の声が寄せられています。

次年度はコロナ感染症の５類引き下げを控えます。より選択の幅が広がる中で、ニーズが増すことが想定されます。お一人お一人のニーズと向き合い、居宅支援事業所との連携をより一層強化しながら、個別性を重視した支援を進めていきます。

（３） 係、委員会業務の効果的な運営

各係、委員会について構成員による打合せ機会は十分とはいえないものの、年度当初に招集し、業務上の留意点や重点課題について熟考する時間を設けたことで、目的の共有を図ることができました。また、業務内容を細分化し各構成員に具体的な役割と責任を与え、かつ各種リーダー、サビ管、役職者が適切に経過を管理（評価）することで概ね年間計画通りに目標は達成されました。このことから重点課題としていた目標達成プロセスについて適切に管理されていたと考察しています。コロナ禍や一時的な職員の欠員等により環境整備などいくつか課題は残りましたが、次年度にむけて早期改善に努めます。引き続き、人材育成の視点を持ちながら、効率的かつ効果的な事業運営を目指します。

６． 設置された委員会・会議・研修の運営状況

（１） 権利擁護・虐待防止/身体拘束適正化委員会

○ 4/18、6/20、8/22、1/16、3/20 実施　　○ 当年度該当件数　0 件

（２） 苦情解決委員会

○ 4/18、6/20、8/22、1/16、3/20 実施　　○ 当年度該当件数　1 件

（３） 給食会議

○ 5/17、7/14、9/29、11/29、1/26、3/?実施

（４） サービス担当者会議

○ 毎月ホーム単位で会議を開催。

（５） 研修参加

① 外部研修（資格研修含）

○ （外部）権利擁護セミナー　7/28 職員 1 名
○ （外部）全国グループホーム等研修会　8/26 職員 1 名
○ （外部）「義務化された虐待防止委員会の設置や研修の実施」に関する研修　9/30 職員 1 名
○ （外部）北海道強度行動障害支援者養成研修（基礎研修）　11/2、3 職員 1 名
○ （外部）救急救命講習　11/6 職員 3 名
○ （外部）全道知的障がい関係職員研究大会　11/8、9 職員 1 名
○ （外部）サービス管理責任者更新研修　2/2 職員 1 名
○ （外部）北海道障がい者虐待防止・権利擁護研修　2/7、8 職員 1 名

② 内部研修

○ （内部）疾病の理解、虐待防止と接遇、家事援助　5/9 職員 5 名
○ （内部）身体拘束適正化に向けて　10 月全職員
○ （内部）ストレス対処法　2 月全職員

２０２２（令和４）年度事業報告　ゆめくる
（生活介護・日中一時支援）

１．　２０２２（令和４）年度事業報告にあたって

当年度は、事業所内のレイアウトを見直し、利用者様にとってよりよい空間づくりに努めております。事業所内の活動を重点的に行うとともに、札幌市と委託契約をとりかわした近隣公園の清掃を行っております。還元金配分規程を改めて作成し、利用者の皆様へ作業収益を還元金として配分しております。サビ管を中心に担当者・ご家族と共同し、区分の上昇、重度障がい者の増加につながっており、適正な状況をしめすことができております。会議、打合せ、研修に重点を置き、ゆめきた、地域支援センターくれあとも連携を図り、職員のレベルアップ、連携、情報共有、研鑽に励んでおります。今後も、ご利用者様、ご家族様、職員の皆様にとって、よりよい支援・環境づくりを皆様とともに創造、目指し、報告といたします。

２．　職員数（令和５年３月３１日現在）

＜生活介護＞

職　種	人数	常勤		非常勤		常勤換算	配置基準	備考
		専従	兼務	専従	兼務			
管理者	1		1.0			1.0	1.0	ゆめきた・くれあ兼務
サービス管理責任者	1	1.0				1.0	1.0	
生活支援員	18	8.0		4.7	0.5	13.2	12.0	１名重度支援と兼務
看護職員	1			0.1		0.1	0.1	
重度支援	1				0.5	0.5	0.5	生活支援員と兼務

３．　利用実績延人数（令和４年度実績）

＜生活介護＞

	非該当	区分１	区分２	区分３	区分４	区分５	区分６	合計
3/31 契約者	0	0	0	0	7	20	16	43 人
利用者延数	0	0	0	349	2,522	4,110	3,201	月平均 37.9 人

４．　利用者の入退所状況

（１）　新規契約者数　4/1　男性１名　　3/1　男性１名　　計２名

（２）　契約解除者数　9/30 女性１名　　計１名

５．　具体的な取組みの成果

（１）　支援環境

支援者の連携についての強化見直し４班から２班体制に変更。感染対策にて食事の席の分散等感染対策を含め安全管理を行う。支援者不足の解消にむけフロア間での連携を強化、両フロアで対応可能職員を増やす事により休憩の確保、休日取得の幅や緊急時の対応も混乱なく行う事が出来た。支援においては個別対応や複数での対応が必要な状況（身体拘束対応等含む）にて柔軟に支援者が自ら工夫し対応する事が可能となった。　利用者の活動時間見直しを行い、活動時間を延長し安定化を図り目的に合わせた行動の確立、不安定さが顕著にみられる休憩時間の工夫、委託作業の選別等目的意識を持って変更に向けた検討を行う。成果として、利用者へ工賃の配分も行う事が出来た。職員の働き方を見直しデスクワーク時間の確保等も課題とし、年度後半にはその部分も徐々に確保できる場面が増やす事が出来た。

（２）　権利擁護虐待防止、個別支援計画の活性化

小委員会の活性化、身体拘束の３要件を意識した対応、同意書の作成と見直しを１年かけて実施する事が出来た。過去の情報にとらわれる事なくアセスメント期間の情報を大切にし身体拘束同意

書の解除に向けた取組みを大幅に進められた。　支援者のスキル向上に向け不適切対応の認識力アップに向け独自でチェックシートの活用と研修の実施等、支援の質を高める取組みを委員会を通じて行っている。　個別支援計画についてはフロア会議、個別支援会議等処遇計画からの脱却、身体拘束の記載等ルールを設けながら進め、支援内容を検討する場を継続して設ける事が出来た。　支援者が個別支援計画を意識した支援につながるよう記録への記載方法の変更、短期目標等の具体性等支援会議の中で意見を出し合い考える機会を作った事で、若手職員からも新しい意見が出てくるようになった。サービス提供の目的意識を少しずつ意識出来るようになってきた事が成果である。

（３）　満足度調査、ご家族向け研修、ニーズの把握など風通しのよさに向けた取り組み

ご家族向けに満足度調査を実施、ご家族やご本人の考えを理解しサービスに繋げられるように取組みを強化している。コロナ過で面談機会や対面機会が激減した事で事業所の動きや活動、支援者のサービス内容が見えにくくなっているように感じ、調査等取組む事では多少の改善を図り風通しのよさに繋げられた。　満足度調査では良い意見だけではなく課題となる部分も見えており、連絡帳の記載方法等支援者の教育の材料もあり収穫も多くあった。また在宅利用者とご家族向けに今後の生活に対しての意向調査を行う事で、ＧＨへのスムーズな入居や入所への待機者リストへの登録等の動きにも繋げられた部分があり、相談室との情報交換を定期的に行い取組む事が出来た。　ニーズも確認した中で親亡き後の不安も口にされる方も多く、今後の準備の手伝いとしてご家族向けに成年後見制度の学習会を、講師を招き実施している。具体的な広がりに今回はつながってはいないものの、ご家族と対面出来る場や学びの場を設けられた事は前進と捉えている。先を見据えたサポートとはどういった形が良いのかは模索中ではありますが、今後も継続できれば良いと感じる。

６．　設置された委員会・会議・研修の運営状況

（１）　権利擁護虐待防止小委員会

毎月１回以上実施。身体拘束の適正化等定例とするもの、学習的要素、議論する内容、議題を毎月変えながら実施。研修は委員会主催で２回実施(不適切対応について、外部講師)不適切対応チェックシート年２回・法人セルフチェック年２回の実施と集計、報告。

（２）　感染症対策委員会

不定期の開催。年間全４回の実施。　今年度はコロナに関しての対策が主となっている。利用者への手洗い指導方法の周知、支援の中での感染対策ポイントの整理、法人での感染対策の周知確認等を実施。インフルエンザやノロウイルスなど感染流行前に会議を実施し、嘔吐の処理方法や物品の確認等も委員会にて実施。感染症対策研修については(外部講師を招いて実施)

（３）　安全管理委員会

毎月１回の実施。ヒヤリハット報告の周知確認が主となる。施設内の点検・管理、BCP の変更、備蓄品の確認と購入を行っている。防災設備点検と避難器具の取扱いの確認、避難訓練の実施を行っている。安全管理に関わる研修については救命講習と緊急時対応について行っている。

（４）　その他会議の実施

個別支援会議(毎月)・職員会議(毎月)・非常勤嘱託職員周知会議(毎月)・フロア会議(毎月)・リーダー会議(2～3 か月に１回)・給食会議(毎月)・主任・係長・管理者会議(毎月)

（５）　研修参加

① 外部研修

・ キャリアアップ研修(初任者)・キャリアアップ研修(チームリーダー)・メンター、エルダー研修・全道施設長セミナー・行動援護従事者養成研修・サービス管理責任者研修(更新研修)・北海道知的障がい関係支援員研修　・権利擁護セミナー・メンタルヘルス研修・キャリアアップ研修（中堅)・福祉現場における感染症対策　・サービス管理責任者研修（更新研修)・リスクマネジメント研修・高齢者、障がい者虐待防止セミナー・中堅職員研修　・全道知的障がい関係職員研修・行動援護従事者養成研修・障がい者虐待防止、権利擁護指導者養成講座

② 内部研修

・制度研修・身体拘束適正化研修(不適切対応グループワーク)・感染症対策研修(外部講師依頼)救急救命講習(安全管理)・ハラスメント研修・権利擁護虐待防止研修(外部講師依頼)・支援実践研修(ケーススタディ報告会)・成年後見学習研修(外部講師)

２０２２（令和４）年度事業報告　ゆめきた

（生活介護）

１．　２０２２（令和４）年度事業報告にあたって

当年度は、少人数事業所の利点を生かし、きめ細かいサービスの提供を行い、利用者様に寄り添ったサービス提供を行っております。クリーニング作業の収益を基に、還元金配分規程を改めて作成し、利用者の皆様へ作業収益を還元金として配分しております。サビ管を中心に担当者・ご家族と共同し、区分の上昇、重度障がい者の増加につながっており、適正な状況をしめすことができております。会議、打合せ、研修に重点を置き、ゆめくる、地域支援センターくれあとも連携を図り、職員のレベルアップ、連携、情報共有、研鑽に励んでおります。今後も、ご利用者様、ご家族様、職員の皆様にとって、よりよい支援・環境づくりを皆様とともに創造、目指し、報告といたします。

２．　職員数（令和５年３月３１日現在）

＜生活介護＞

職　種	人数	常勤		非常勤		常勤換算	配置基準	備考
		専従	兼務	専従	兼務			
管理者	1		1.0			1.0	1.0	ゆめきた・くれあ兼務
サービス管理責任者	1	1.0				1.0	1.0	
生活支援員	13	6.0		2.6	0.5	8.6	8.5	１名重度支援と兼務
看護職員	1			0.2		0.2	0.1	
重度支援	1				0.5	0.5	0.5	生活支援員と兼務

※生活支援員は人員配置区分２：１に必要な最低の数字

３．　利用実績延人数（令和４年度実績）

＜生活介護＞

	非該当	区分１	区分２	区分３	区分４	区分５	区分６	合計
3/31 契約者	0	0	0	0	5	10	5	20 人
利用者延数	0	0	0	0	1,250	2,581	1,033	月平均 18.1 人

４．　利用者の入退所状況

（１）　新規契約者数

3/ 1　男性１名　　計１名

（２）　契約解除者数

2/28　男性１名　　計１名

５．　具体的な取組みの成果

（１）　不適切対応チェック

ゆめくる・ゆめきた・GH くれあ３事業所にて統一したチェック項目を作成し、年２回実施。利用者支援中の具体的な設問にて実施したことで、不適切対応への意識が向上しこれまで以上に、ご利用者様への対応が丁寧になったと感じる。

（２）　満足度調査アンケート

ゆめくる・ゆめきたの２事業所にて統一した設問を用意し、ご家族へアンケートを行った。事業所や支援者に対する思いを５段階評価でチェックできる様式とし、中でも気になる箇所については具体的な指摘を記入していただいた。

具体的な指摘内容から、現在の事業所の課題が浮き彫りとなったことで、職員会議や夕方のミーティング時を利用し、課題解決の対策を考え支援者が足並みをそろえて、信頼される事業所つくりを進めることができている。

６． 設置された委員会・会議・研修の運営状況

（１） 職員会議

１回/月　年間１２回の会議実施。

（２） 個別支援会議

１回/月　年間１２回の会議実施。

（３） 権利擁護・虐待防止小委員会（身体拘束適正化委員会含）

１回/月　年間１２回の会議実施。

（４） 安全管理委員会

１回/月　年間１２回の会議実施。

（５） 感染症対策/保健委員会

健康診断に関すること。コロナ感染対策に関する法人ルールの周知と事業所ルールの作成。
季節性感染症に対する、感染予防の啓発と対処方法の周知。

（６） 研修参加

① 外部研修

○ キャリアアップ研修　チームリーダーコース（道社協）-職員２名
○ キャリアアップ研修　中堅職員コース（道社協）-職員１名
○ 北海道知的障がい関係支援員研修（道知的障がい福祉協会）-職員１名
○ メンタルヘルス研修（道社協）-職員１名
○ 福祉現場における感染症対策研修（道社協）-職員１名
○ 強度行動障がい支援者養成研修　基礎研修-職員１名
○ 高齢者・障がい者虐待防止セミナー（道社協）-職員１名
○ リスクマネジメント研修（道社協）-職員１名

② 内部研修

○ 制度研修
○ ハラスメント研修
○ 気道異物除去研修
○ 権利擁護・虐待防止研修（不適切対応について考える）
○ 感染症対策研修（外部講師）
○ 季節性感染症処置方法研修

２０２２（令和４）年度事業報告　地域支援センターくれあ
（共同生活援助）

１．　２０２２（令和４）年度事業報告にあたって

当年度は、生活面での支援を中心に、事業所外の活動は控えつつ、各ホームでの楽しみをメインとしてサービス提供を行っております。サビ管を中心に担当者・ご家族と共同し、区分の上昇、重度障がい者の増加につながっており、適正な状況をしめすことができております。ホームでの会議に重点を置き、情報の共有に努めておりまが、同様事案の事故・ヒヤリハットは多く、課題となっております。また、内部研修においては、ゆめくる、ゆめきたと共同で実施し、職員の研鑽へとつなげており、成果も徐々に感じられる状況であります。今後も、ご利用者様、ご家族様、職員の皆様にとって、よりよい支援・環境づくりを皆様とともに創造、目指し、報告といたします。

２．　職員数（令和５年３月３１日現在）

＜共同生活援助＞

職　種	人数	常勤		非常勤		常勤換算	配置基準	備考
		専従	兼務	専従	兼務			
管理者	1		1.0			1.0	1.0	ゆめくる・ゆめきた兼務
サービス管理責任者	1	1.0				1.0	1.0	
生活支援員	10	1.0		8.0		9.0	8.6	
世話人	10			7.4		7.4	7.2	
看護職員	1	1.0		0.5		1.5	1.5	看護職員配置加算
夜間支援従事者	15			0.5		0.5	0.5	

３．　利用実績延人数（令和４年度実績）

＜共同生活援助＞

	非該当	区分１	区分２	区分３	区分４	区分５	区分６	合計
3/31 契約者	0	0	0	0	0	16	14	30 人
利用者延数	0	0	0	518	900	4,632	4,405	月平均 28.7 人

４．　利用者の入退所状況

（１）　新規契約者数

10/1　男性１名　　3/1　男性１名　　計２名

（２）　契約解除者数

9/30　女性１名　　2/11　男性１名　　計２名

５．　具体的な取組みの成果

（１）　職員間の連携と統一性の強化・研修

職員間の連携については、各ホーム会議にて情報共有を図り、内部・外部研修の開催と管理者をはじめ、係長、サービス管理責任者による情報の提供や、助言及び指導にて各職員のスキルアップにつなげるよう努めている。

職員研修については、感染症対策についての研修と、権利擁護・虐待防止についての研修を２回ゆめくる、ゆめきた合同にて外部講師を招いた中で開催している。また、５月に各 GH にて感染症対策について内部研修を行っている。

（２）　ＡＤＬ面に視点を持ち、個々の年齢や力に応じたサポートとＱＯＬの充実を図る。

加齢よるものや、障がい・疾病等の重度化により、支援度の高いケースが確認されている。それぞれの ADL や年齢に応じた支援を行い、個々に必要なサポートを進めながら QOL の維持や技術向上につなげるよう努めている。令和４年度は２名の利用者様が疾病の重度化や、ご本人の希望により契約解除となり別事業所へ移行されている。

また、感染予防に対策をした中で、季節に応じた楽しみや週末等にドライブ外出や選択メニューの提供等を行い充実した生活を支えるよう努めている。

（３） 人間関係への配慮

日々の支援や関りの中で、利用者様と職員の信頼関係を深めるよう努めている。また、日々の自身の支援を振り返る目的で、不適切対応についてアンケート調査を実施している。結果については各ホーム会議にて周知している。権利擁護・虐待防止に関する研修会は、２度開催し人権に配慮された支援に繋げられるよう努めている。

（４） 日中活動事業所との連携

ＧＨでの生活状況や日中活動先での活動状況、健康面等の情報を共有しあい、連携を深めている。

また、主に精神科の受診時にはなるが、GH での生活状況に加え、活動先での状況を通院連絡書に記載してもらい、しっかりとした情報を医師に伝えている。

（５） 保護者との連携

利用者様の状況や身の回りに関することなど、電話による連絡が中心ではあるが、適宜行っている。利用者様の状況の連絡については、何らかの課題が生じる場合は状況報告のみで終えると不安を与えるだけになってしまうため、対策や今後の対応をしっかりと伝えるよう努めている。

また、支援計画書の更新時期に合わせて、年に１回事業所との面談機会を設けている。

６． 設置された委員会・会議・研修の運営状況

（１） 安全衛生管理委員会

毎月の各ホーム会議にて、ヒヤリハット・事故報告の振り返りを行い、必要に応じて対策を検討している。服薬に関わる事故報告は、都度、安全管理委員会を開催し、対策を検討している。

（２） 感染症対策/保健委員会

各ホーム会議にて５月に感染症対策に関する内部研修を実施している。７月には外部講師を招いた中で、ゆめくる、ゆめきた、くれあ合同で研修会を実施している。

（３） 権利擁護・虐待防止/身体拘束等適正化委員会

６月より、毎月の各ホーム会議にて権利擁護・虐待防止/身体拘束適正化小委員会を開催している。

（４） 研修参加

①外部研修

○全国グループホーム等研修会（職員３名参加）

○スーパービジョン研修（サービス管理責任者１名参加）

○地域支援者研修（職員５名参加）

②内部研修

○感染症対策、２回実施。

○権利擁護・虐待防止、２回実施。

２０２２（令和４）年度事業報告　つきがた友朋の丘
（施設入所支援・生活介護・短期入所）

１．　２０２２（令和４）年度事業報告にあたって

残念でしたが入所では３度のクラスターを経験しコロナに翻弄された１年になりました。ウィルスの変異に伴い感染力が強くなり、何処でも誰でも感染といった空気感。制限の多い生活空間の中で利用者の方々、職員も我慢を強いらせることになりましたが、不撓の精神で乗り切りました。関係各位の協力には感謝しかありません。

下半期には権利擁護・虐待といったワードも連日報道されました。「風通しの良い施設、利用者の方々に寄り添うといったスタイル」は質を高めながらの進行形でありたい。個を思い、集団を思い研鑽を積み重ねていく課題が新たになりました。

２．　職員数（令和５年３月３１日現在）

＜施設入所支援＋生活介護＞

職　種	人数	常勤		非常勤		常勤換算	配置基準	備考
		専従	兼務	専従	兼務			
管理者	1		1.0			1.0	1.0	ほたる兼務
サービス管理責任者	1	1.0				1.0	1.0	
栄養士	1	1.0				1.0	1.0	
生活支援員	40	25.3	4.2	6.4		35.9	35.3	
看護職員	1	1.0				1.0	1.0	
重度支援	1		0.5			0.5	0.1	生活支援員兼務

３．　利用実績延人数（令和４年度実績）

＜施設入所支援＋生活介護＞

	区分１	区分２	区分３	区分４	区分５	区分６	合計
3/31 契約者				3	6	31	40 人
利用者延数				1,356	2,855	10,301	月平均 39.8 人

４．　利用者の入退所状況

（１）　新規契約者数　　ありません

（２）　契約解除者数

施設入所支援　12/24　男性１名　3/31　女性１名　　計２名

生活介護　　10/ 1　男性１名　　計１名

５．　具体的な取組みの成果

（１）　支援活動の充実

重度化と加齢に伴う身体機能の維持に特に配慮を要しました。安全と安心の暮らしが最優先されながらも、感染症の中での制限のある時間が多くなってしまいました。そのような中でしたが、最高齢の方の特養への移行も現実となりました。

（２）　日中活動の創意工夫

理学療法士の指導の下、継続した「リハビリ活動」が実践できています。次年度も同様です。コロナ禍によって入所の生活介護でありながら GH 及び在宅の方との距離を置き分けて対応しましたが、今年度からはその垣根も取り外し、行動範囲も広げていきます。

（３）　食生活からの健康管理

創意工夫を重ね「食の楽しみ」を基本としてマネジメントを行いました。「健康管理（体重の管理や成人病予防等)」や「満足」と視点からも対応を継続していきます。また、「季節感のある献立の作成」や「和やかな雰囲気のある食堂」にも配慮していきます。

（４） 構築物の修繕

入所本体のボイラー更新工事も８月に完了。又、計画していた施設内の倉庫屋根やキュービクル等の塗装も行えました。３０年以上が経過する中で、電気系備品のトラブルも多くなってきており、計画的な対応が必要です。

６． 設置された委員会・会議・研修の運営状況

（１） 権利擁護・虐待防止委員会

○ 4/21，5/26，6/23，7/28，8/25，9/22，10/27，11/28，12/20，1/26，2/24，3/23 実施

○ 当年度該当件数　0 件

（２） 苦情解決委員会

○ 4/21，5/26，6/23，7/28，8/25，9/22，10/27，11/28，12/20，1/26，2/24，3/23 実施

○ 当年度該当件数　0 件

（３） 給食会議

○ 5/23，6/23，8/25，10/27，12/20，2/24

（４） サービス担当者会議

○ 4/21，5/26，6/23，7/28，8/25，9/22，10/27，11/28，12/20，1/26，2/24，3/23 実施

（５） 研修参加

① 外部研修（資格研修含）

○ 北海道強度行動障がい支援者養成研修（基礎研修）6/11～12　職員 2 名
8/1～2　職員 2 名
9/2～3　職員 2 名

○ 空知知的障がい福祉協会研修　6/16　職員 1 名

○ 全道施設長セミナー　6/30　施設長

○ 権利擁護セミナー　7/28　職員 1 名

○ 意思決定支援　9/17～18　職員 1 名

○ 利用者一人一人の力を高める支援　10/1～2　職員 1 名

○ 北海道障がい者虐待防止・権利擁護研修　職員 1 名

○ 障がい者虐待防止・権利擁護指導者養成講座　12/21～22　職員 1 名

○ 全道施設長研修会　2/24　役職者 1 名

○ 福祉施設職員スキルアップ研修　3/17　職員 1 名

○ 社会福祉施設等における虐待防止の取り組み推進研修会　3/25　施設長

② 内部研修

（法人）新任職員研修Ⅰ（4/22）、Ⅰ-Ⅱ（6/3）、Ⅱ（7/5）　新任職員 3 名

（内部）社会人マナー（５月）、感染症及び食中毒・意思決定支援（６月）
ハラスメント研修（７月）、権利擁護・虐待防止（８月）
身体拘束適正化（１０月）、障害基礎知識（１月）

２０２２（令和４）年度事業報告　地域支援センターほたる（共同生活援助）

１．　２０２２（令和４）年度事業報告にあたって

入所のコロナ感染クラスターに左右されながらも、年末年始にかけた一度の感染で乗り切りました。制限の多い日常でしたが、楽しみのある暮らしの実現に、鋭意努力してきました。「顔が見える街で暮らす」のベースは不変ですが、利用者の希望に沿いながら社会参加の機会を増やして行きたいと思います。

下半期には権利擁護・虐待といったワードも連日報道されました。開かれた風通しの良い運営を目指すとともに、個を思い、集団を思い研鑽を積み重ねていく課題が新たになりました。

２．　職員数（令和５年３月３１日現在）

＜共同生活援助＞

職　種	人数	常勤		非常勤		常勤換算	配置基準	備考
		専従	兼務	専従	兼務			
管理者	1		1.0			1.0	1.0	友朋の丘兼務
サービス管理責任者	1		0.5			0.5	0.5	
生活支援員	4		2.3			2.3	2.3	
世話人	3		2.6			2.6	2.6	生活支援員/世話人兼務
夜間支援	5		1.1			1.1	1.0	

３．　利用実績延人数（令和４年度実績）

＜共同生活援助＞

	非該当	区分１	区分２	区分３	区分４	区分５	区分６	合計
3/31 契約者			2	3	3	3		11 人
利用者延数			608	1,217	1,047	1,108	(176)	月平均 11.4 人

４．　利用者の入退所状況

（１）　新規契約者数　　ありません

（２）　契約解除者数　　10/1　男性１名　　計１名

５．　具体的な取組みの成果

（１）　大樹、松籟荘での安定した暮らし

制限の多い暮らしになりながらも、それぞれの GH で夕食会等を開催。月単位での楽しみと希望を取り入れながら企画してきました。家庭的な雰囲気にも配慮しながらの支援でしたが、十分その成果はありました。今年度も変わらない支援を心掛けて参ります。

（２）　本体施設との連携

入所系がコロナに翻弄され続けたために最低限の連携で対処。緊急時対応（気象関係による予測）については入所本体で先行して準備（発電機やポータブルスター部及び燃料）等にあたった。現実的には積極的な交流までにはいたらなかった。工夫を重ね、積極的な意見交換等も実施して行きたいと考えています。

（３）　スタッフの施設見学と事例研究

近場での施設見学を予定していたが、環境も許されず１年が経過した。利用者のアセスメント等を把握、協議確認しながら、学習会的な要素も職員会議の中で多く取り入れてきた。今後も継続して研鑽に努めたい。又、施設見学等も環境が整えば実施していきたいと思います。

６． 設置された委員会・会議・研修の運営状況

（１） 権利擁護・虐待防止委員会

○ 4/22，5/24，6/24，7/22，8/23，9/21，10/26，11/25，12/26，1/23，2/24，3/15 実施

○ 当年度該当件数　0 件

（２） 苦情解決委員会

○ 4/22，5/24，6/24，7/22，8/23，9/21，10/26，11/25，12/26，1/23，2/24，3/15 実施

○ 当年度該当件数　0 件

（３） 給食会議

○ 5/23，6/23，8/25，10/27，12/20，2/24 実施

（４） サービス担当者会議

○ 4/22，5/24，6/24，7/22，8/23，9/21，10/26，11/25，12/26，1/23，2/24，3/15 実施

（５） 研修参加

① 外部研修（資格研修含）

○ 北海道強度行動障がい支援者養成研修（基礎研修）8/1～2　職員 1 名

○ 空知知的障がい福祉協会研修　6/16　職員 1 名

○ 全道施設長セミナー　6/30　管理者

○ 月形町地域福祉ネットワーク新任研修会　7/21　職員 1 名

○ 第 33 回全国グループホーム等研修会北海道大会　8/26　職員 1 名

○ 福祉施設職員スキルアップ研修　3/17　職員 1 名

○ 社会福祉施設等における虐待防止の取り組み推進研修会　3/25　管理者

② 内部研修

（内部）虐待防止について、利用者との関係性・接遇（6 月）

食中毒と感染予防、嘔吐後の対応について（8 月）

ケーススタディ（K.Y 氏）（10 月）

担当利用者の有されている障がい、疾患への理解を深める（12 月）

利用者の高齢化支援について（2 月）

２０２２（令和４）年度事業報告　札幌市社会自立センター（就労継続支援Ａ型）

１．　２０２２（令和４）年度事業報告にあたって

札幌市から指定管理を受けた事業者として、その役割を確認しながら事業を展開してきましたが、作業においては新型コロナウィルス感染拡大の影響により、クリーニングの受注量が低迷したうえ、資材が高騰した影響により厳しい収支状況となってしまいました。また、新琴似図書館改修工事による減収、最低賃金の上昇など目先の作業収入だけでは解決しない状況にあり、抜本的な改善策が必要となっています。

次年度に向けた課題を整理することも視野に入れ、事業報告とさせていただきます。

２．　職員数（令和５年３月３１日現在）

＜就労継続支援Ａ型＞

職　種	人数	常勤		非常勤		常勤換算	配置基準	備考
		専従	兼務	専従	兼務			
管理者	1	1.0				1.0	1.0	
サービス管理責任者	1	1.0				1.0	1.0	
生活支援員	1	1.0				1.0	4.0	
職業指導員	9	7.0		1.7		8.7		
目標工賃達成指導員	1	1.0				1.0	1.0	

３．　利用実績延人数（令和４年度実績）

＜就労継続支援Ａ型＞

月	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	3 月契約 31 人
利用者延数	669	673	681	672	653	668	628	623	600	585	602	690	月平均 30.1 人

４．　利用者の入退所状況

（１）　新規契約者数　なし

（２）　契約解除者数　11/20　男性１名　　計１名

５．　具体的な取組みの成果

（１）　建物や設備の維持管理及び環境保全に努める。

札幌市社会自立センターは、札幌市指定管理事業者として建物の維持管理を定期的に実施することが求められています。令和４年度については、概ね当初の目的のとおり実施することができましたが、一部の職員主体となることが多く、次年度の課題となりました。

（２）　就労継続支援事業の運営基盤の安定を図る。

最低賃金の上昇により賃金総支払額は増加しましたが、収入は増えませんでした。また物価高騰により経費も上がってしまいましたが改善策は見いだせていません。次年度において収支状況の確認など原因の究明に努めなければならない厳しい状況となっています。

また、利用されている方の高齢化が顕著となり、徐々に作業量が減少してきています。企業から求められる内容と労働力が見合っていないため、改善が必要となっています。

（３）　職員の育成

職員がＡ型事業所の役割と目的を理解できるよう、就労支援関連の研修機会を増やすことを目的としていたが、権利擁護・虐待防止にかかる研修や利用者の将来に向けた成年後見制度研修が先行してしまい、実施することができませんでした。当初の目的は達成されておらず次年度の継続した課題となっています。

（４）　利用者の社会人としての自覚を促す。

日々の作業に埋没してしまい、社会人として必要なスキルを洗い出すこともできていません。Ａ

型事業所としての取り組みの中に自然に学びの場があるように、また作業現場を一つの教材として提供できるようにする職員の創意工夫が求められています。今一度事業内容を見直し、次年度以降にも継続して取り組んでいく課題となっています。

６． 設置された委員会・会議・研修の運営状況

（１） 職員会議

4/29、5/11、6/8、7/13、8/10、9/14、10/12、11/30、12/28、1/11、2/8、3/9

（２） 虐待防止委員会。苦情解決委員会

5/11、6/8、11/30、12/28、1/11、2/8

（３） 個別支援会議（業務会議・図書館会議）

4/15、4/27、5/20、6/15、6/17、7/4、7/6、8/10、9/7、9/29、10/15、10/24、11/14、12/19、1/13、2/13、3/13

（４） 保健衛生委員会

5/20(健康診断の準備及び実施)、11/14(インフルエンザワクチン予防接種の準備と実施)

（５） 研修参加

① 外部研修

○ 7/28 令和４年度 権利擁護セミナー 職員１名

○ 6/30 令和４年度 全道施設長セミナー 管理者１名

○ 11/8～9 令和４年度 全道知的障がい関係職員研究大会 役職者１名

② 内部研修

○ 7/13 成年後見人制度 職員９名

○ 10/12 窒息に対する応急措置 職員８名

２０２３（令和４）年度事業報告　菊水ワークセンター
（生活介護・就労継続支援Ｂ型・日中一時支援）

１．　２０２３（令和４）年度事業報告にあたって

令和４年度は、１１月と１２月に関係者の感染に伴い、事業所（生活介護）を休止いたしました。感染の広がりを防ぐために日々の対策をとりながら進めてまいりました。活動におきましては、より利用するにあたり満足をいただけるように、活動内容の見直しを行い、支援の質を高めることを重視いたしました。

２．　職員数（令和４年３月３１日現在）

＜生活介護＞

職　種	人数	常勤		非常勤		常勤換算	配置基準	備考
		専従	兼務	専従	兼務			
管理者	1		1.0			1.0	1.0	のんの兼務
サービス管理責任者	1		0.5			0.5	0.5	2人目として配置
生活支援員	18	18				18.6	15.7	2.5:1算定 他1名育休中
看護職員	1			0.6				
重度支援	1		0.5			0.5	0.5	サビ管兼務

＜就労継続支援Ｂ型事業＞

職　種	人数	常勤		非常勤		常勤換算	配置基準	備考
		専従	兼務	専従	兼務			
管理者	1		1.0			1.0	1.0	のんの兼務
サービス管理責任者	1	1.0				1.0	1.0	
生活支援員	6	6.0				10.4	6.7	目標工賃達成指導員配置加算6:1算定 (7.5:1で5.4配置)
職業指導員	8(8)			4.4				
目標工賃達成指導員	1	1.0				1.0		

※（）内はパート職員

３．　利用実績延人数・生活介護（定員40）（令和４年度実績）

	区分2	区分3	区分4	区分5	区分6	合計
3/31契約者	0	7	11	18	7	43
利用者延数	0	1.726	2.449	4.762	1.210	月平均37.8人

利用実績延人数・就労継続支援Ｂ型（定員40）（令和４年度実績）

月	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	契約者43人
利用者延数	912	940	903	961	924	878	910	871	883	964	817	944	月平均40.6人

４．　利用者の入退所状況

（１）　新規契約者数

4/2　女性１名　11/1　男性１名　12/1　男性１名　　計３名

※10/28　男性１名　生活介護から就労継続Ｂ型へ契約変更

（２）　契約解除者数

8/31　女性１名　　計１名

５． 具体的な取組みの成果

（１） 行事全般の見直しと日中活動の充実

感染対策のため行事は基本的に中止となりました。その中で利用者の皆様が楽しめる活動をと考えて、移動動物園に来ていただき、動物と触れ合う時間をとりました。事業本来の目的を達成するため、作業配分や行事・レクを含む活動内容と工賃配分規程について検討・改訂を開始しました。生活介護においては、根拠のある支援を行うため活動内容を見直しました。就労継続Ｂ型は委託作業の適量化と菓子製造部門の強化を進めています。

（２） 地域支援センター「のんの」との連携とバックアップ

地域支援センター「りら」は緊急時の受け入れのみとなり、大掛かりなバックアップは行っていません。共同生活援助事業については、職員の勤務が不足した際のバックアップを行いました。

（３） 新規利用者の受け入れ強化

年度当初は実習等の受け入れを予定していましたが、都度感染対策が必要となったため、見学や実習などをほとんど受け入れることはできませんでした。しかし、現在利用中の方のアセスメントや区分認定などに取り組み始め、契約開始時のプロセスを学ぶ機会としました。以前に現場実習に来ていた２名の方に声を掛け新規利用に繋がっています。他１名の方も将来的な利用希望が聞かれており、事業所にて待機者リストを作成しています。

６． 設置された委員会・会議・研修の運営状況

（１） 権利擁護・虐待防止委員会(当年度該当件数　１件)

○ 11 月 21 日　他害、破損行為等が見られ３要件を満たすと判断した中で一時的な身体拘束を実施。その後、御家族への報告・身体拘束に伴った会議を開催しており、身体拘束廃止に向けての会議を随時行い、取り組みの実践・評価・改善に現在も取り組んでいます。

○ 5 月（虐待防止法の理解・事例検討） 10 月（身体拘束廃止） 11 月（虐待防止研修/演習）権利擁護内部研修実施

○ 6 月・2 月とセルフチェック実施

○ 利用者さん利用状況聞き取り（満足度調査）を実施。

（２） 苦情解決委員会(当年度該当件数　4 件)

⇒苦情内容：送迎駐車場所・運転マナー・利用者の社会的ルール・職員の話声や騒音

○ 苦情解決責任者・受付担当者の確認

○ 事業所内苦情受付書に伴う検証と確認

○ 法人内事業所の苦情受付書の内容周知・対応確認

（３） 給食会議

○ 毎月ほくと給食と担当者にて要点の確認等を行い、会議録にて周知を行っています。検食日誌を基に利用者のニーズに応えた食事提供となるように努めています。

（４） サービス担当者会議

○ 新型コロナウイルスにより、担当者会議はご家族を招いた会議は実施せず、更新月にご本人、担当者、サビ管での会議を行っています。御家族とは電話にて説明と了承を得ています。

（５） 研修参加

① 外部研修（資格研修含）

○ 5 月・6 月・8 月・3 月　行動援護従事者研修　職員 4 名

○ 6 月 30 日 全道施設長セミナー　管理者

○ 10 月 1 日　空知圏域障がい者が暮らしやすい地域づくり委員会　職員 1 名

○ 11 月 8 日　全道知的障がい関係職員研究大会　職員 1 名

○ 11 月 26 日　ハラスメント相談窓口担当者研修会　役職 3 名

○ 12 月 15 日　障がい者虐待防止・権利擁護指導者養成講座　職員 1 名

② 内部研修

○ 5 月 14 日　職員間のコミュニケーションについて

○ 8 月 6 日　ＳＳＴ入門研修

○ 12 月 4 日　テーマ「ハラスメント規程について」

○7 月 21 日　他事業者見学勉強会

○10 月 30 日　嘔吐処理実演研修

２０２２（令和４）年度事業報告
地域支援センターのんの（介護サービス包括型種共同生活援助）
地域支援センターりら　（短期入所）

１．　２０２２（令和４）年度事業報告にあたって

コロナ感染症による外出制限が続き、地域生活ならではの楽しみが満足できていない状況の中、GH らいらっく、GH たんぽぽでも感染者が出てホームを閉鎖し、札幌市保健福祉課や保健所と情報を共有し、感染拡大防止と重症化しないための取り組みを行いました。高齢の利用者や基礎疾患のある利用者も入居していますが、後遺症もなくみなさん回復されました。今年度を振り返り改めて地域生活の充実に向けた取り組みに繋げてまいります。

２．　職員数（令和５年３月３１日現在）

＜共同生活援助・短期入所＞

職　種	人数	常勤		非常勤		常勤換算	配置基準	備考
		専従	兼務	専従	兼務			
管理者	1		1.0			1.0	1.0	菊水ワーク兼務
サービス管理責任者	1	1.0				1.0	1.0	
看護職員	1	1.0				1.0	1.0	看護職員配置加算算定
生活支援員	6	1.0		3.6		4.6	4.5	日中支援 0.1 含む
世話人	8(1)			5.0		5.0	5.0	４：１算定
夜間支援従事者	7			2.0		2.0	2.0	生活支援員/世話人兼務
重度支援従事者	1			0.1		0.1	0.1	同上

３．　のんの利用実績の延人数（令和４年度実績）

＜共同生活援助＞

	非該当	区分１	区分２	区分３	区分４	区分５	区分６	合計
3/31 契約者	0	0	0	1	4	7	8	20 人
利用者延数	0	0	0	270	1,460	2,460	2,864	月平均 19.4 人

りら利用実績の部延人数（令和４年度実績）

＜短期入所＞

月	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	3/31 契約者 36 人
利用者延数	52	31	0	0	0	2	4	0	15	12	0	7	月平均 10.3

４．　利用者の入退所状況

（１）　新規契約者数

5/8　男性１名　　計１名

（２）　契約解除者数　　なし

５．　具体的な取組みの成果

（１）　快適な生活環境の維持と安全配慮

新型コロナ感染者の急増がみられた年でもあり、日頃より感染防止対策の徹底を行ってきておりましたが２件のクラスターが発生しています。ゾーニングや支援者間の協力体制や対応により重症者を出すことなく収束することが出来ましたが、今年度も頻回な帰省や外出を控えた１年となり、楽しみや快適さという点では課題が残りました。

（２） 制度への適切な対応の徹底

法人理念を守り、各種研修会を通して改めて利用者支援の基本を学び、意識して取り組んでまいりました。研修会につきましては、勤務体制上一堂に会しての開催は難しいこともあり、法人内の他事業所と合同での開催も行い情報の共有と周知を行っています。

（３） 地域支援センターりら（短期入所）における緊急受け入れ態勢の強化

ご家族や利用者の家庭状況による緊急時一時保護の対応を最優として受け入れを行ってきました。今後については、これまでの感染予防対策を継続しつつ、新型コロナ５類から２類への移行に伴い受け入れ体制を検討し、利用受け入れの幅を拡げていけるよう進めていきたい。

６． 設置された委員会・会議・研修の運営状況

（１） 権利擁護・虐待防止委員会（該当件数０件）

年間６回～4 月・5 月・6 月・7 月・8 月・10 月・11 月・1 月・2 月・3 月

①権利擁護・虐待防止委員会年間行事計画
②身体拘束等の適正化推進
③職員セルフチェック集計（7 月・12 月実施）
④事故報告・ヒヤリ初と報告からの検証と周知
⑤障がい者福祉従事者による虐待防止類型の確認
⑥権利擁護・虐待防止研修
⑦テーマ「虐待防止法の理解と対応　」「施設・事業所での障がい者虐待防止と権利擁護」
年 2 回実施　参加者合計 14 名　　※うち 1 回はのんの・すてら合同研修会

（２） 苦情解決委員会

年間 4 回～5 月・6 月・7 月・8 月・10 月・11 月・1 月・2 月・3 月

① 苦情解決システムに関する規定
② 苦情解決責任者・受付者の確認
③ 苦情案件に伴う検証と周知　　（ワークセンターと合同で実施）

（３） 食事提供委員会

年間 2 回～7 月・1 月

① 食材提供内容の調整と確認や食数の調整と確認
② 食事メニューや食数等の調整と確認
③ 食中毒対策について（給食会社　常務・主任による指導）
・ 食材の保管方法や調理器具の取り扱い　　・調理方法や提供時間に関すること

（４） 個別支援会議

5 月・6 月・7 月・8 月・9 月・11 月・1 月・2 月・3 月実施

① 利用者 20 名　6 ヵ月に 1 回実施
② セスメント・モニタリング・個別支援原案の確認
③ 参加者　管理者　サビ管　生活支援員　世話人　看護師

（５） 研修参加

① 外部研修（資格研修含む）
・全国グループホーム等研修会　　職員 1 名
・令和４年度　権利擁護セミナー　　職員 1 名
※実務者研修　　職員 3 名

② 内部研修
・ ハラスメント研修　　（ 7/28　職員 10 名）
・ 権利擁護・虐待防止研修　　（11/18　職員 4 名）
（3/14　職員 18 名）
・ アンガーマネジメント研修　（11/19　職員 4 名）

２０２２（令和４）年度事業報告　白石かがやき園
（生活介護・就労継続支援Ｂ型・日中一時支援）

１．２０２２（令和４）年度事業報告にあたって

一年を通じご利用者・ご家族の皆様、職員の協力体制もあって、コロナ禍でも重傷者や大きな事故等もなく事業展開できたのではないかと思います。様々な場面で職員の創意工夫も見られ、制限下の中であっても「できることをできるかたちで」日中活動への影響を最小限に抑えることができていたように思います。限られた活動スペースを最大限活用しつつも、人数的に手狭に感じられたり、足元の不安定さからの転倒やヒヤリハットも多く上がっている状況です。年々高齢化や重度化といった状況が進み、勿論ご家族の状況変化も多く見受けられるようになりました。今後は「現状」の支援にプラスし、少し先を見越した支援（生活の場を含め）も肝要であると考えます。

２．　職員数（令和５年３月３１日現在）

＜生活介護＞

職　種	人数	常勤		非常勤		常勤換算	配置基準	備考
		専従	兼務	専従	兼務			
管理者	1		1.0			1.0	1.0	
サービス管理責任者	1		0.5			0.5	0.5	2人目のサビ管として配置
生活支援員	30	21.0		5.5		26.5	17.0	
看護職員	1			0.5		0.5	0.1	
重度支援			0.5			0.5	0.1	

＜就労継続支援＞

職　種	人数	常勤		非常勤		常勤換算	配置基準	備考
		専従	兼務	専従	兼務			
サービス管理責任者	1	1.0				1.0	1.0	
生活支援員	1			0.5		0.5	1.3	
職業指導員	1	1.0				1.0		
目標工賃達成指導員								※3月停止 R5.4月再開

３．　利用実績延人数（令和４年度実績）

＜生活介護＞

	非該当	区分１	区分２	区分３	区分４	区分５	区分６	合計
3/31 契約者				2	4	17	35	58
利用者延数				440	1129	4063	7684	月平均 49.5人

＜就労継続支援Ｂ型＞　※令和４年５月に定員変更 15→10 名あり、区分３の方が生活介護へ移行＞

月	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	3月契約者
利用者延数	272	224	212	232	221	215	187	206	213	228	203	237	月平均 9.85人

４．　利用者の入退所状況

（１）　新規契約者数　なし

（２）　契約解除者数

12/6　女性１名　2/28　男性１名　　計２名

５．　具体的な取組みの成果

（１）　活動スペースの有効活用

各活動班の接点を極力減らし、感染症発生時にも最小限の範囲で対応できるように配慮しました。

イベント等も各班実施基本とし、その分賑やかさは少なかったように思えますが、行き届いた支援といった効果もあったように感じられます。活動スペースが３つに分けられていたため、感染対策と同時並行で日中活動やイベント実施なども比較的組みやすかった面もあると思われます。

（２） チーム力の底上げ

若い職員が多く総合職１が非常に少ない一方で、ご利用者の平均区分は５以上、高齢や身体状況に心配のある方も増加傾向、加えて自閉的傾向や行動障害を有する方も多く、より根拠のある支援を担保するために専門性を高めていく必要性があります。年度内はコロナ禍ということもあり、研修等は不足感があり、今後力を入れていきたいと思います。また、職員間のコミュニケーションといった部分でも風通しの良い風土作りを意識し、チームワーク向上に一層力を入れたいと考えます。

（３） 安全で楽しみのある給食環境づくり

感染対策を第一に食堂内のパーテーション設置などのハード面、密回避の為グループで時間帯をずらし食事をとるなど配慮し、食事環境としては特に大きな混乱等もなく進められました。毎月の給食会議も実施し、業者との連携も密にし進めています。以前に異物の混入や、最近では決められていた食事量がいつの間にか曖昧になるなどの課題もあり、都度話し合いを重ね改善につなげている状況です。引き続き楽しみでもある「食」については、安全、安心を最優先しながら提供していきます。

６． 設置された委員会・会議・研修の運営状況

（１） 虐待防止・権利擁護委員会（身体拘束適正化委員会を兼ねる）

委員会設置が義務化され、研修機会確保、身体拘束を伴う支援の適正化など、毎月適正化委員会を実施し、該当事案に対しての対応含め確認を行いました。身体拘束については保険的に同意をいただくではなく、支援で改善された部分の評価は今後もしっかりと意識します。また、委員会からの啓発として、日々のご利用者の方に向き合う姿勢や権利擁護なども含めてしっかりと発信していくかたちをつくりたいと思います。

（２） 研修参加

①外部研修

5/18　医療的ケア職員研修会（Ｗｅｂ）　職員１名
6/30　全道施設長セミナー（ZOOM）　管理者・役職者１名
7/13　北海道知的障がい関係支援員研修（Ｗｅｂ）　職員１名
7/14、19　令和４年度サビ管基礎研修　役職者１名
7/28　道知協主催　権利擁護セミナー　職員１名
8/9　てんかん基礎講座(Ｗｅｂ)　職員１名
11/8～9　全道知的障がい関係職員研究大会　職員１名
11/8～9　15～16　行動援護従業者養成研修　職員１名
12/7～8　21～22　行動援護従業者養成研修　職員１名
12/21～22　障がい者虐待防止・権利擁護指導者養成講座　職員１名
2/24　全道施設長研修会（Ｗｅｂ）　管理者・役職者１名
3/1,2,15,16　はるにれの里行動援護従業者養成研修　職員１名

②内部研修

5/14　ハラスメント研修
5/28　嘔吐物処理研修
6/3　法人新任研修Ⅰ②（虐待防止について、アンガーマネジメントについて）　新任職員４名
6/29　法人新任研修フォローアップ研修②　新任職員３名
7/5　新任フォローアップ研修②　新任職員４名
7/7　リスクマネジメント研修　職員全員
8/6　権利擁護研修（日知福協　虐待防止教材使用）職員全員

（３） 会議

①毎月実施　・かがやき園職員会議　　・虐待防止小委員会（リーダー会議併設）
②都度開催　・個別支援会議

２０２２（令和４）年度事業報告　地域支援センターすてら（共同生活援助）

１．　２０２２（令和４）年度事業報告にあたって

感染症発生に伴う、事業所閉鎖が４回ありました。入居者・職員共に感染拡大となりますが、重症化することなく入居者・職員のご協力の中で無事に終息することができています。年間通して自粛をお願いする形となり、入居者の皆さんには事業所内での楽しみを企画し楽しみある生活を送っていただいています。職員の育成・業務の改善については少しずつ進めてきましたが、目に見える結果には繋がっておりません。また年度途中での職員の配置転換もあり、今後もかがやき園からのバックアップを受けながら運営していく必要があります。

２．　職員数（令和５年３月３１日現在）

＜共同生活援助＞

職　種	人数	常勤		非常勤		常勤換算	配置基準	備考
		専従	兼務	専従	兼務			
管理者	1		1.0			1.0	1.0	
サービス管理責任者	1	1.0				1.0	1.0	
生活支援員	7			5.1		5.1	4.6	
世話人	4(2)			4.3		4.3	3.6	()内パート職員
夜間支援員				1.8		1.8	1.8	
看護職員	1	1.0				1.0	1.0	看護職員配置算定
重度支援				0.1		0.1	0.1	重度支援加算算定

３．　利用実績延人数（令和４年度実績）

＜共同生活援助＞

	非該当	区分１	区分２	区分３	区分４	区分５	区分６	合計
3/31 契約者				4	4	6	6	20 人
利用者延数				1371	1231	1824	2103	平均 17.9 人

４．　利用者の入退所状況

（１）　新規契約者数

9/ 1　男性１名　　計１名

（２）　契約解除者数

7/19　男性１名　　計１名

５．　具体的な取組みの成果

（１）　利用者の皆様の快適な暮らしと安全な環境

新型コロナウィルス感染症の拡大に伴い、帰省や外出などは控えて頂いた１年となりました。各ホーム内の環境については安全に保つことはできていましたが、利用者の皆様の楽しみや潤いのある生活とは異なっていた部分もあります。環境面においては、徐々に個々人が暮らしやすいよう改善されてきた部分があると考えます。

（２）　職員の適切な対応と丁寧な支援に向けて

職員一人一人が丁寧な支援ができるよう、伝え方や言葉の選び方などを周知しています。１つの言葉がけに対する利用者の皆様の受け方など意識して支援できるようになってきています。

（３）　研修会の実施

年間の中で計画されてきた部分については実施することができておらず、感染症対策を踏まえ、オンライン・資料閲覧等での実施となっています。必要最低限といったかたちであったため、次年度以降は学びの機会をしっかりと確保し支援の質を高めていけるよう継続的に取り組みます。

６． 設置された委員会・会議・研修の運営状況

（１） 権利擁護・虐待防止小委員会（当年度該当件数０件）

委員会の開催についてはすてら会義にて身体拘束適正化委員会と併せるかたちで、定期的な確認を行っています。各月該当件数確認を行い、都度必要な支援方法の確認を行っていますが、会議だけでは時間を要することもあり、次年度は事前に計画を立てた中で委員会の開催を行っていく必要があると考えます。

（２） 苦情解決委員会（当年度該当件数２件）

苦情案件発生時に確認を行っています。当該支援者、ご利用者から聞き取りを行った中で、事業所で対応できる部分について改善策を周知しています。苦情に繋がる可能性がある部分について対応方法などを各種会議で伝える形となっています。

（３） 会議

①毎月実施

・サービス担当者会議（個別支援会議）

各ホーム会議を中心に実施しています。個々の課題を明確にして次の支援へと繋がるように検討していますが、職員個々が支援の引き出しを増やし、具体的案が出せるよう改善が必要と考えられます。

・さくら会議、ピース会議

・すてら会議

（４） 研修参加

① 外部研修

○ 北海道サービス管理責任者更新研修　7/1 役職者１名　10/6 職員１名

○ 全国グループホーム等研修会（WEB）6/26 職員２名

○ 虐待防止伝達研修（札幌地方会 WEB）3/10→24　職員 12 名視聴

② 内部研修

○ 法人フォローアップ研修　7/5　職員１名

○ 虐待防止・権利擁護研修会（地域支援センターのんのと共催）3/14 職員 10 名参加

○ ハラスメント研修（すてら会議内にて）6/29

○ 虐待防止研修「人権擁護の基本姿勢」を基に（すてら会議内にて）8/30

２０２２（令和４）年度事業報告　相談室あいりす
（指定特定相談支援・指定一般相談支援）

１．　２０２２（令和４）年度事業報告にあたって

引き続きコロナ禍での家庭訪問や事業所訪問となり、感染症対策を行ったうえでの業務となっています。利用者、家族の感染や事業所の閉鎖等もあり、十分な相談支援の提供に繋がらない状況もありました。その中で、電話での発信を増やすように意識して取り組みました。また、居宅介護事業所、GH 等新規事業所の情報収集に努め、サービス利用の増加につながったことを成果とします。次年度はコロナ感染予防は継続しつつもウィズコロナの中での相談支援の体制作りや、制限されていた本人、家族の希望や思いをしっかりと受け止めて形にしていけるように努力していきたいと考えています。

２．　職員数（令和５年３月３１日現在）

＜指定特定相談支援＞

職　種	人数	常勤		非常勤		常勤換算	配置基準	備考
		専従	兼務	専従	兼務			
管理者	1	1.0				1.0	1.0	配置基準　兼務可
相談支援専門員	4	4.0				4.0	0.1	配置基準　１名以上

＜指定一般相談支援＞

職　種	人数	常勤		非常勤		常勤換算	配置基準	備考
		専従	兼務	専従	兼務			
管理者	1	1.0				1.0	1.0	配置基準　兼務可
相談支援専門員	4	4.0				4.0	0.1	配置基準　１名以上

３．　利用実績延人数（令和４年度実績）

＜指定特定相談支援－区分別＞

	非該当	区分 1	区分 2	区分 3	区分 4	区分 5	区分 6	合計
契約者数	23	1	16	28	76	114	163	421 人

＜指定特定相談支援－月別＞

月	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	合計
本計画	64	26	21	28	27	23	34	35	25	42	42	38	405 人
モニタリング	92	74	111	112	78	119	85	73	92	96	66	100	1098 人
合計	156	100	132	140	105	142	119	108	117	138	108	138	1503 人 月平均 125.3 人

４．　利用者の入退所状況

（１）　新規契約者数（3 名）

① 10/11 白石かがやき園（生活介護）　② 10/11 白石かがやき園（生活介護）
③ 2/15 ゆめきた（生活介護）

（２）　契約解除者数（10 名）

① 4/8 外部（生活介護・短期入所）　② 4/13 つきがた友朋の丘（生活介護）ほたる（共同生活）
③ 6/30 札北荘（生活介護）えがお（共同生活援助）　④ 7/31 札北荘（生活介護・短期入所）
⑤ 7/20 菊水ワークセンター（生活介護）すてら（共同生活援助）　⑥ 9/27 外部（入院中）
⑦ 10/4 外部（就労継続支援 B 型）　⑧ 10/31 ゆめいろ（生活介護）・うらら（共同生活援助）
⑨ 2/28 札北荘（生活介護）くれあ（共同生活援助）　⑩ 3/31 つきがた友朋の丘（施設入所支援・生活介護）

５． 具体的な取組みの成果

（１） 札幌市の「自己点検表」の読み合わせや学習会を繰り返し行っています。また、異動と急な退職に伴い４月と７月に１名ずつ新しい職員が入っている事もあり、計画相談マニュアルや障がい福祉サービスの支給決定基準などの勉強会も改めて行い、相談支援事業の目的など共有を図っています。

（２） 制度理解や個人情報の取り扱いなどの勉強会を行い、コンプライアンスの遵守や意識の向上を図っています。また、外部の事業所との連携も増えつつあり、特に居宅介護やＧＨなどの事業所との連携、事業所毎の考え方や支援力に合わせた形での、サービス調整や後見制度などの資源の積極的な活用にも繋がってきています。

（３） 困難ケースや介入が難しいケースについて、十分な支援に繋がらず、方向性さえ決められない状況になってしまっているケースも出てきていますが、定期的な家庭訪問、関係機関との情報共有や連携をしっかりと行うことで、最低限の見守り体制の構築は出来ています。今後も見守り体制を維持しながらも、必要な時にしっかりと対応できるように方向性の確認や、最低限の安全の担保など体制を整えてきています。

６． 設置された委員会・会議・研修の運営状況

（１） 職員会議

毎月第４金曜日（午前）実施

（２） ケース会議

毎週金曜日（午前）実施

（３） 各種委員会

a. 権利擁護　虐待防止委員会　６回

① ５月 27 日（札幌市集団指導の資料より）　② ７月 29 日（札幌市集団指導の資料より）
③ ８月 12 日（虐待防止チェックリスト確認）　④ ９月９日（虐待防止チェックリスト実施）
⑤ 10 月 14 日（虐待防止マニュアルについて）　⑥ ２月１日（虐待防止チェックリスト実施）

b. ハラスメント防止委員会　２回

① ６月 24 日（パワハラについて）　② ３月 10 日（利用者家族からのハラスメントについて）

c. 保健衛生委員会　２回

① ７月 29 日（感染症の対策について）　② １月 27 日（新型コロナウイルスについて）

d. 防災対応委員会　２回

① ９月 30 日（災害ＢＣＰについて）　② ２月 22 日（災害ＢＣＰについて）

（４） 研修参加

a. 外部研修（資格研修含む）

１月４日　白石区相談支援事業所交流会　ＺＯＯＭ研修
（虐待ケースにおける相談支援）　１名参加

３月 16 日　白石区相談支援事業所交流会
（介護保険への切り替えについてグループワーク　１名参加

３月 17 日　ワンオール主催　人事育成とスキルアップ研修
（対象者理解を深めるためのスキルアップ研修）　１名参加
相談支援従事者研修（初任者研修）　１名参加

b. 内部研修

12 月 26 日　メンタルヘルス研修　１名参加

２０２２（令和４）年度事業報告　ライフサポートあんりー
（居宅介護・重度訪問支援・行動援護・（移動支援休止中））

１．　２０２２（令和４）年度事業報告にあたって

令和２年 12 月より休止していた本事業は、令和４年 10 月より一部再開することができました。再開したものの、新型コロナウィルスに罹患する利用者も多く、キャンセルが多くなる時もありました。また、福祉有償運送の更新をしていないため、車両の使用を控えていましたが、西区体育館が休止したこともあり、冬季間の活動で車両が必要となるなど、当初の見込みどおりにいかないこともありました。新型コロナウィルス感染時や車両の手配、冬季間の活動などは法人内各事業所のご理解ご協力と職員の創意工夫で乗り越えられたと実感しております。次年度の更なる事業拡大に向けて、当年度の積み残した課題や反省を事業報告とさせていただきます。

２．　職員数（令和５年３月３１日現在）

＜居宅介護・重度訪問介護・行動援護＞

職　種	人数	常勤		非常勤		常勤換算	配置基準	備考
		専従	兼務	専従	兼務			
管理者	1		1.0			1.0	1.0	
サービス提供責任者	1		0.2			1.0	1.0	
従業者	7		1.6	1.0		2.6	2.5	GH 非常勤兼務５名

３．　利用実績（令和４年度実績）

＜居宅介護・重度訪問介護・行動援護＞

月	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	備考
居宅介護							2	15	7	11	10	12	
行動援護							126	58	51	89	81	80	
サービス計							128	73	58	100	91	92	契約 28 人

４．　利用者の入退所状況

（１）　新規契約者数

10/1 新規契約　28 名

（２ ）契約解除者数

なし

５．　具体的な取組みの成果

（１）　事業申請の準備

４月から再開に向けて準備を進めました。概ね予定通りに進行し、10 月 1 日の事業再開となっています。また休止前と同様の事業再開を検討しましたが、職員数の不足、車両の不足もあり札幌市移動支援は休止のまま、福祉有償運送は更新しないままとなりました。

今後も車両を利用したサービスは続くため、次年度は福祉有償運送再開を目指します。

（２）　新たなサービスの提供と契約の再締結

最低基準の職員配置で再開しており、毎月サービス予定を策定し、余裕も無理もないサービス提供に努めました。また、配置された非常勤の従業者５名が地域支援センターえがおの職員であるため、地域支援センターえがおの利用者と契約することで、スムーズにサービスを再開することができました。

なお、契約にあたっては、より外出が困難な利用者を優先したく、行動援護や通院介助（身体介護有）の支給決定を受けている方に絞っています。

６． 設置された委員会・会議・研修の運営状況

（１） 権利擁護・虐待防止委員会

小委員会報告　10/18・11/28・1/16・2/20・3/20

委員会参加　2/15

（２） 苦情解決委員会

職員会議報告　10/18・11/28・1/16・2/20・3/20

実績なし

（３） 安全管理委員会

職員会議報告　10/18・11/28・1/16・2/20・3/20

実績なし

（４） 感染症対策委員会

職員会議報告　10/18・11/28・1/16・2/20・3/20

（５） ハラスメント委員会

職員会議報告　10/18・11/28・1/16・2/20・3/20

（６） 研修参加

① 外部研修

○ 11/29　職場のメンタルヘルス対策セミナー　管理者

○　2/15　Web 障がい者虐待防止・権利擁護研修【施設従事者等研修】　管理者・職員１名

○　1/20　コーチング研修　職員１名

○　2/ 4　「いま強度行動障害支援を考える」シンポジュウム　職員１名

② 内部研修

○ 10/18　権利擁護・虐待防止研修（法人理念・基本方針・行動規範　等）

○ 11/28　権利擁護・虐待防止研修（身体拘束の適正化にむけた取り組み　等）

○　1/16　権利擁護・虐待防止研修}（地域支援センターえがおと合同開催）