

# 令和4年度 事業報告書

社会福祉法人 北摂杉の子会

## I. 事業報告

### 1. 法人本部

令和4年度社会福祉法人北摂杉の子会年度方針

#### 1. 第5次5か年中期計画の着実な実行

(1) 第5次5か年中期計画を着実に実行・進捗管理できる法人組織の再編を行う。

##### 【成果】

経営戦略企画室を中心に、法人横断的にプロジェクトを結成し計画遂行を実行してきた。11月には杉の子セミナーを高槻市内で開催した。地域への理解啓発として、法人内事業所の地域住民や関係機関との関係をヒアリングして課題分析を行った。

suginokobrandの取り組みの一環として、新しいロゴやシンボルの作成に着手した。

(2) 「キャリアパス策定プロジェクト」「ICT (Information and Communication Technology : 情報通信技術) プロジェクト」の継続実施を行う。

##### 【成果】

##### ICT委員会

- ・ 職員用の携帯電話端末を、ガラパゴス携帯からスマートフォンへ入れ替えた。
- ・ チャットツールを全職員の45%に導入した。
- ・ Google Workspace アカウントを全職員の35%に発行した。

##### キャリアパス策定プロジェクト

前年度に続き「第2期キャリアプロジェクト」を立ち上げた。メンバーの多くは前年度からの継続であり、第1期プロジェクトで作成したキャリアパス図の精査をおこなひ、できるだけ見やすく分かりやすいものになるようにと検討を重ねながら、法人共通部分のキャリアパスを完成させた。また、職員一人ひとりが自身のキャリアデザインを考えることが必要であるとの考えから、法人研修の機会を活用した研修プログラムの検討をおこなった(研修自体は令和5年度に実施予定)。

(3) 「経営戦略企画室」を創設する。

##### 【成果】

星明、奥平の2名で担当し、週1回の定例ミーティングを行ってきた。以下、具体的に取り組んだ内容である。

- ・ 3つの法人内プロジェクトを主導し、北摂杉の子会セミナーなどを開催。
- ・ コロナ禍で開催できなかった新入職員歓迎会を1年目と2~3年目に分けて2回開催。
- ・ 農福連携における新規事業模索のため、鳥取の(株)伯耆のきのこの連携を深めた。
- ・ 法人ホームページのトップページリニューアル、求人サイトの新規開設、法人パンフレットの更新など、広報活動の活性化に取り組んだ。

#### 2. 新型コロナウイルス感染防止対策の強化とBCP(Business Continuity Plan : 事業継続計画)の策定。

##### 【成果】

標記につき医療連携推進室で検討。簡易マニュアルの作成、ガイドライン、指針を作成した。感染防止対策では委員会を立ち上げキックオフを行った。今後は各事業所での委員選定、事業所ごとのガイドライン作成、研修等を進めた。

### 3. 人材確保と人材（財）育成、労働環境改善の取り組み。

#### (1) 新卒者の採用計画に基づく、確実な採用を行う。

##### 【成果】

大卒求人倍率は1.58倍と、2022年卒の1.50倍より0.08ポイント上昇し企業の求人意欲が回復傾向にあった。公務員志望の割合も5~6%上昇となり、当法人にとって厳しい環境であったと言わざるをえない。そんな中、学生にニーズに寄り添った採用活動を実施し、58名の応募者を集めて、内定を28名出すことができた。内定辞退は10人で公務員と社協へ進んだ学生が多い傾向にある。今後も学生のニーズを把握し戦略的採用活動を行い、安定した人材確保を継続していきたい。

#### (2) キャリア職員、非常勤職員採用の取り組みを強化する。

##### 【成果】

求人専用のwebサイトを新設するため、circosと協働で制作した。5名の職員インタビューも掲載し、令和4年度末に完成することができた(<https://suginoko-people.com>)。今後においても、職員インタビューを増やし、ブログなどの定期更新にも努める中で、求人サイトのアクセス数増加と、求職者の増加を目指していきたい。

#### (3) キャリアパス策定の取り組みを継続する。

##### 【成果】

前述1(2)の通り。

#### (4) メンター制度の拡充、事業所間交流研修の活性化を図る。

##### 【成果】

メンター制度の対象者を拡大し(メンター:4~10年目の職員、メンティー:1~3年目までの職員)、メンター・メンティーのペアも部署を越えた組み合わせを意図的におこなった。メンティーの心理的サポートにとどまらず、他事業所での取り組みを知ることや法人内の人材交流の活性化、また自事業所では話しにくいこと等を話すことができるなどの効果が見られた。メンター対象の交流会を11月に開催、また年2回のアンケートを実施し進捗の確認とメンター・メンティーの想いや意見を汲み取るよう心掛けた。

#### (5) 「人材確保育成支援室」を創設する。

##### 【成果】

人材確保育成支援室では主に「キャリアパスプロジェクト」「研修企画運営プロジェクト」「メンター制度」「PECS SVの取り組み」を担当した。また、経営戦略企画室とともに「杉の子会セミナー」の開催や、株式会社リーオンミーとeラーニングの活用について検討をおこなった。人材確保育成支援室のメンバーとしては2名となるが、それぞれのプロジェクトメンバーや各担当に協力をいただきながら、個々の取り組みについて実施をおこなった。

#### 4. 第4次5か年中期計画の継続と未達成事業の継続と新規事業の検討

- (1) 「ジョブサイトよど」「ジェイ・ブランチよど」利用者を対象とした第2期グループホームの令和5年4月開設を目指す。

##### 【成果】

前年度に申請した社会福祉施設等施設整備費国庫補助金の内示(28,500千円)を7月に受け、9月に建設業者の入札、10月に工事着工の運びとなった。工事期間中も定期的に入居予定ご利用者ご家族・設計監理会社・建設業者との打ち合わせをおこないながら、2月末に工事完了・引き渡し、3月から荷物搬入等をおこない4月開所に向けて準備を進めた。また年明けより求人活動をおこない、嘱託職員・パート職員についても4月開所に必要な人員の確保を済ませた。

- (2) 「ジョブサイトひむろ」整備事業の第1期整備(令和4年度5月竣工)、第2期整備(令和5年度8月)竣工を目指す。

##### 【成果】

5月初旬に1期工事が完工し、5月23日より1期棟での支援を開始、12月には旧建物の解体工事も完工した。国庫補助金申請については、令和4年度分、令和4年度補正予算分いずれも内示には至らなかったため、令和5年度予算での採択を目指し、行政と協議を行っているところである。

- (3) 仮称「レジデンス萩の杜」(共同生活介護)の整備と「萩の杜」の住環境の改善計画を進める。

##### 【成果】

“萩の杜 高齢重度化対策プロジェクト”を定期的を開催し、高齢化対応グループホーム(仮称「レジデンス萩の杜」)の整備と「萩の杜」の住環境の改善計画を継続して検討した。令和4年度については下記3点が成果として挙げられる。

- ① 仮称「レジデンス萩の杜」の基本設計
- ② 仮称「レジデンス萩の杜」の土地確保
- ③ 「萩の杜」の住環境の改善計画案と費用見積もり

令和7年度の仮称「レジデンス萩の杜」の整備に向けて、移行利用者や整備後の収支計画等について、次年度も継続して検討を進める。

- (4) 就労継続支援事業B型事業等利用者工賃の向上と障害者福祉の枠組みを越えた共に働く場創設の検討を行う。

##### 【成果】

法人内の生活介護事業所ならびに就労継続支援B型事業所を対象に、日中活動のアンケート調査を年度末に実施した(アンケート対象:ジョブサイトよど、ぷれいすBe、LaLa-chocolat、ジョブサイトよど、ジェイ・ブランチよど)。アンケート内容の精査がまだできていないが、今後の日中活動のあり方を考える際の参考としたい。

- (5) 多くの訪問型支援ニーズに応えるための訪問看護ステーションの新規ブランチ開設の検討を行う。

##### 【成果】

訪問エリアを拡大し、支援ニーズに応えるためにランチを開設すべく、南茨木に事務所を借りる手はずを整えていたが、退職者が出てしまい、その後も人手が確保できなかった。まずは、現在の人員で高槻・茨木地域に限定して訪問するように方向転換したが、他エリアからのニーズは現在もあるため、体制を整えば再度検討したい。

- (6) 乳幼児・学齢期を通した切れ目のない支援体制の創造・充実に向けた必要とされる支援サービスの検討を行う。

**【成果】**

- ・大阪府発達支援拠点事業として令和3年度より圏域内の各市町村教育委員会への訪問、事業説明を経て、令和4年度から研修事業や学校へのコンサルテーションを本格始動。
- ・豊中市児童発達支援事業について、2歳児や小学生など、対象を広げての事業展開について市と協議を実施。

5. 法人財務状況の改善

- ①相談支援事業「wish」（幼児学齢期支援）を「ふれいす Be」内に移転し、「あんだんて」（成人期支援）との連携を強化し、幼児・学齢期、青年・成人期にわたる切れ目のない相談支援体制の充実と効率的運営を図る。

**【成果】**

成人・児童のそれぞれの人材や知識だけでなく、バックオフィス機能（ICT化や事務員の共有）充実し、支援の充実と適正運営に取り組むことができた。

- ②日中一時支援事業の収支改善、大阪府発達支援拠点事業「will」の収支改善に向けては、引き続き高槻市との協議を進める。

**【成果】**

高槻市とは、令和3年度に引き続き、定期的に協議を行い、令和3年度一人当たりの委託料140,000円から、令和4年度は150,000円の増収。令和5年度においては、一人当たり160,000円の増収が図れた。

- ③就労継続支援事業B型「LaLa-chocolat」については、収支改善計画の進捗管理を行うとともに、就労継続支援事業B型等利用者の工賃向上の検討を行う。

**【成果】**

就労会計については、店舗での売上アップとステップでの作業の充実を図れるよう、収支改善計画に沿って取り組みを進めていった。店舗の売上アップを図るため、月次売上の目標を立て、イベント商品の企画や会員様向けのキャンペーンの実施を継続的に行ったり、取引先との取扱商品を広げたり、新規の受注にも積極的に対応するなどし、前年度比116%の売上を達成することができた。またステップでは、新規の取引先から安定的に作業を受けることができるようになり、作業内容の充実を図ることができ、新規の施設外作業に関しても1か所スタートすることができた。

福祉会計については、予定通り1名の新規利用者の受け入れを進めることができた。

収支全体を見ても改善を図ることができているが、工賃の向上に繋げるには至っていないため、引き続き収支改善を図っていく必要がある。

- ④法人財務の進捗管理を行うとともに、各事業所での利用率の改善の取り組みを進める。

**【成果】**

毎月の経営会議において、月次決算と資金繰り予定を確認して、確実に予算を執行していった。各事業所からの利用率を管理して、適正な利用状況を保持することで収入確保に努めた。

6. 法人の社会的責任・法令順守・利用者の権利擁護の推進

- ①法人理念の実現に向けた新たなミッションに基づいた経営、法令を順守した運営を進める。

**【成果】**

理事会、評議員会は定款通りに開催して、法人重要事項を審議し、承認を得ながら運営を進めた。社会保険加入が拡大したり、最低賃金の改訂があったが、法令通りに対応するとともに法人経営を健全に保つように対応した。

- ②あらゆる質の向上（マネジメント・財務・環境・支援・パートナーシップ）を目指すとともに、利用者の権利擁護の取り組みを推進する。

**【成果】**

あらゆる質の向上については、第5次中期計画と連動した、様々なプロジェクトや委員会等での検討をにより、マネジメント、財務、環境、支援、パートナーシップ等の整備を進めていく段階である。令和5年度より計画ごとに担当部長を配置し、具体的に進めていく。利用者の権利擁護の取り組みとして、権利擁護虐待防止委員会（令和4年度から身体拘束適正化委員会と統合）の取組として、全ての事業所で権利擁護虐待防止計画を策定し、その遂行と、委員会での進捗管理を行い、権利擁護の取り組みの推進を図ることが出来た。委員会では、他事業所と進捗の共有を行なうことで、他事業所の取組みを取り入れることや、研修の取組みの共有では、人権擁護に関わる知識や情報を得ることが出来て、全体の底上げにもつながっている。令和4年度は法人全体での虐待件数0を達成することが出来た。他部署の人権に関する取り組みや事象を報告、確認することで、他部署の状況の理解につながり、事業所間の理解や刺激につながっている。

法人としては、元虐待防止専門官のお二人を招へいし、虐待防止トークセッションを実施することが出来た。他法人からの虐待防止研修の依頼も多く、当法人の取組みを紹介することで、人権意識の向上などの貢献につながっている。

2. 法人事業部

(1) 令和4年度重要実施事項

- ①杉の子マインドの浸透
- ②地域と共に
- ③suginokobrand の確立
- ④多様な働き方

- ⑤みんなで作る法人
- (2) 令和4年度の取り組み内容と評価
  - ①年4回の法人研修を実施して、11月より対面方式で開催した。
  - ②レジデンスよど十三ホームを建設して、国庫補助金の交付決定があった。
  - ③11月に杉の子セミナーを実施した。
  - ④ICT委員会の活動により、chatworkやGoogleworkspaceなどを導入できた。
  - ⑤引き続き給与ソフトの導入を進めた。

### 3. 萩の杜

- (1) 令和4年度重要実施事項
  - ①杉の子マインドの浸透
  - ②地域と共に
  - ③suginokobrandの確立
  - ④多様な働き方
  - ⑤みんなで作る法人
- (2) 令和4年度の取り組み内容と評価
  - ①杉の子マインドの浸透
    - i) 毎月1回、ユニット毎の支援会議を開催するとともに、中山清司氏(ケース検討)や門眞一郎氏(PECS)によるSVを実施した。
    - ii) ユニット会議や全体会議において、グレーゾーンアンケートの振り返りや身体拘束適正化に関する権利擁護研修を実施した。また、業務の振り返りチェックシートを全職員に配布し、支援の振り返りをおこなうとともに、新規採用非常勤職員については、eラーニングの権利擁護パートの視聴を入職前におこなった。
    - iii) 利用者の状態像にあわせて、利用者1名の日中活動先の変更をおこなった。また、全体会議において“高齢重度化対策プロジェクト”の進捗を共有した。
  - ②地域と共に
    - i) 新型コロナウイルス感染防止対策を引き続き徹底するとともに、ご家族へは家庭内感染防止についての注意喚起をおこなった。今年度は、職員数名や日中活動通所者の感染は3名あるものの入所者の感染は0であり、事業所内でのクラスター発生を防ぐことができた。
    - ii) 医療連携推進室会議において、新型コロナウイルスについての大阪府簡易版BCPを作成した。
    - iii) 契約医である“なかじま診療所”とは随時状況共有をおこなっているが、今後に関する協議は未実施である。
    - iv) 新型コロナウイルスの感染状況を考慮しながら、施設見学や他法人事業所との意見交換会、他法人事業所や専門学校の施設実習、内定者インターンの受け入れをおこなった。

### ③suginokobrand の確立

- i) 萩の杜 高齢重度化対策プロジェクトを定期的で開催し、高齢化対応グループホームへの移行や萩の杜の環境改善を目的に、移行後の収支計画や資金収支等について継続して検討をおこなった。

### ④多様な働き方

- i) 事業所内でメンター制度を導入し、定期的な面談から研修希望の確認をおこない、希望する研修受講につなげている。
- ii) ユニット会議にて権利擁護研修を実施するとともに“支援の基本姿勢”をテーマに内部研修も実施した。
- iii) 前年度に助成金を活用し夜間見守りシステムを導入し、夜間巡視時間の見直しをおこなった。

### ⑤みんなで作る法人

- i) 新型コロナウイルスの流行状況から安全対策委員会は開催できなかったが、家族会定例会においてリスクマネジメント活動や高齢重度化対策プロジェクトの進捗を共有した。
- ii) 全体会議にて収支状況について共有するとともに、重度障害者支援加算取得の為、強度行動障害支援者養成研修受講に計画的に取り組んだ。
- iii) 生活介護事業所(ふれとなさはら)について、新規利用者1名の受け入れ準備を進め3月に新規受け入れをおこなった。

## 4. 短期入所（ふれす・ふれいす Be）

### (1) 令和4年度重要実施事項

#### ①杉の子マインドの浸透

- i) ご利用者の権利擁護に基づき、説明のできる支援を継続して行なう。
- ii) BCPに基づく災害時の運用についての検討を行なう。

#### ②地域と共に

- i) 地域の短期入所、日中一時支援事業所と相談支援事業との連携を図り、運営の課題やケースの共有を行ない、課題解決に向けて取り組んでいく。
- ii) 医療的ケアがある方の受け入れ方法を検討し、医療連携体制を整えていく。

### ③suginokobrand の確立

- i) 法人内の短期入所、日中一時事業の在り方を検討して、運営方法、人材確保と育成の検討を行なう。

### ④多様な働き方

- i) 職員の業務の振り返りを定期的に行なう
- ii) 職員のストレスチェックを実施する

### ⑤みんなで作る法人

- i) ChatWork等を利用して、情報が伝わりやすい環境を整える

### (2) 令和4年度の取り組み内容と評価

①杉の子マインドの浸透

- i) 職員の研修会を行なう。ケースの情報共有を行なう
- ii) 常勤の職務の洗い出しを行ない、複数名ができるように引継ぎを行なう
- iii) 感染症、災害用の簡易 BCP の作成を行なう。

②地域と共に

- i) ケース会議の開催を行ない、他事業所との情報共有を行なう。
- ii) 食事時の注入等の医療的ケアの体制を整えて、受け入れを実施している。
- iii) 実施時間、実施日の変更を行ない、継続的に実施できる体制を整えている。

③Suginokobrand の確立

- i) ショートステイセンターふれすの非常勤職員を、10月の契約時に改めて契約を結び直す。

④多様な働き方

- i) ふれいす Be の内部研修に参加して、業務の振り返りを行なっている
- ii) ふれいす Be 事業所全体でストレスチェックを行なう。

⑤みんなで作る法人

- i) 事業所内の研修に参加して、互いの事業所の状況を知る機会を設けた。
- ii) チャットワークを導入して、事業所内での情報共有を行なう。

5. ジョブサイトひむろ

(1) 令和4年度重要実施事項

- ①杉の子マインドの浸透
- ②地域と共に
- ③suginokobrand の確立
- ④多様な働き方
- ⑤みんなで作る法人

(2) 令和4年度の取り組み内容

①杉の子マインドの浸透

- i) ジョブサイトひむろ建て替えに際し、1期棟へのスムーズな移行を行い2期工事の準備を進める。
- ii) ご利用者の高齢化、重度化を見据えた支援のシフトチェンジを図る。
- iii) ご利用者の意思決定、表出コミュニケーション支援を推進する。
- iv) ご家族、関係機関とのパートナーシップを強化する。

②地域と共に

- i) 事業所からの発信や活動を通じ、地域社会とのつながりを深める。
- ii) 感染症・非常災害発生の際の業務継続計画（BCP）を始める。

③suginokobrand の確立

- i) 事業所としての suginokobrand のブランディングを始める。
- ii) アートや畑を通じた活動をより発展させる。

④多様な働き方

- i) 事業所内外の交流や研修を通じ、支援の統一と質の向上につなげる。
- ii) 新入職員に対するメンター制度の継続と、対象者を拡大して実施する。
- iii) 誰もが働きやすい、必要とされる職場環境づくりに努める。

⑤みんなで作る法人

- i) 事業所内で収支の進捗確認を毎月実施する。
- ii) 重度障がい者支援加算の新規算定と新たな加算算定を検討する。
- iii) 2期工事完工後の利用者確保の準備を始める。

(3) 評価

①杉の子マインドの浸透

- ・5月初旬に1期工事が完工、5月23日(月)に引っ越し、ニーズや活動内容に合わせて、グルーピングの見直しを図ったうえで、1期棟での支援を開始している。12月には旧建物の解体工事も完工したが、国庫補助金申請については、令和4年度分、令和4年度補正予算分いずれも内示には至らなかった。
- ・4月の利用者健診において、便潜血検査、甲状腺機能検査、腫瘍マーカーを希望者に対しオプションで実施した。10月末にご家族に対し、健診時のオプション検査のアンケートを実施、3月に「認知症について」をテーマに、真野 Dr.の勉強会を開催した。
- ・1期棟への引っ越しに伴うグルーピング変更に際し、PECSやトーキングマットを使用し、ご利用者に説明を行った。9月16日の門先生のSVでは、実際に3ケースを見ていただき、2月の法人研修の際のGHとの共同での事例報告につなげた。
- ・9月末から10月にかけて人権研修を3回に分けて開催し、10月に事業所のクレド、振り返りチェックを行った。6月～8月にかけて作業療法士の実習受け入れ、10月～3月にかけては、大阪府体制整備事業実地研修、国立のぞみの園実務者研修の受け入れも行った。
- ・11月にご家族を対象とした自閉症の勉強会を堀内さん講師で開催し、12名の方が参加された。12月に解体工事完工後の更地を活用し、「ジョブサイトひむろ祭り」を開催し、ご家族や萩の杜、ふれいす Be からも多数参加いただけた。

②地域と共に

- ・7月のたかつき〇まるしえ、9月のスグレもん de まるしえ、12月の福祉展、2月にはコープこうべ茨木白川店で開催された「つながるマルシェ」に出店した。また、4年ぶりに天神祭りが開催されたため、高槻事業所連絡会として出店した。
- ・8月20日の土曜開所の際、常勤職員を対象に感染症勉強会を実施。その後、3回に分けて非常勤職員にも実施した。感染症・非常災害発生の際のBCPについては、いずれも簡易版ではあるが10月末に完成した。手洗い講習、汚染された衣類の洗濯方法についての研修会を10月に実施した。次年度は、令和6年4月からの義務化に向けて、年間計画に沿って実行する。

③suginokobrandの確立

- ・suginokobrandプロジェクトには事業所から正職員1名が参画している。

- ・12月の福祉展に作品を出展した。また、事業所内での「一緒にアート展」で投票による4作品をかんでんコラボアートに出展、惜しくも入選は逃したものの、昨年同様、3月に堂島リバーフォーラムにて展示された。
- ・2月に開催された「みんなのあーと」以降の出店の際に、アート作品をデザインしたポストカードや封筒を販売した。

#### ④多様な働き方

- ・法人内のSV、全職員を対象としたABA研修について、それぞれ計画通りに進めることができた。
- ・メンター4名、メンティー1名が事業所内外でそれぞれ面談を継続している。11月5日のメンター交流会にもメンター4名が参加した。
- ・8月末に事業所内の業務用携帯のスマホ化が完了。日常業務上の連絡や情報共有に活用している。9月にはレジデンスなさはら2丁目、もとまちともにスマホ化が完了したため、そのタイミングでGoogleドライブ、チャットによる情報共有を開始している。また、12月にはスマホの内線化、ひむろ北との内線化も完了し、外線連絡の際の折り返し等の負担が軽減した。
- ・法人事業部の経理部門とのChatwork、Googleドライブを活用したやり取りについては、ほぼすべての業務において見直し完了。法人事業部他部門への般化が今後の課題である。

#### ⑤みんなで作る法人

- ・毎月の全体会議にて法人全体分も含め、進捗状況を確認した。
- ・強度行動障がい支援者養成研修には基礎研修、実践研修それぞれ1名が受講した。ただ、人員配置基準の要件を満たすことが厳しい状況のため、加算の拡充には至っていない。
- ・支援学校高等部2年生を中心に、少人数、もしくは個別での見学会、説明会を実施した。11月から3月にかけて、2年生7名の実習を随時実施した。

### 6. ふれいすBe通所部門

#### (1) 令和4年度重要実施事項

##### ①杉の子マインドの浸透

- i) ご利用者の評価、アセスメントを全利用者に行ない、根拠ある支援をすすめていく。

##### ②地域と共に

###### i) CafeBeの地域利用の促進

地域イベントの開催、各作業所の自主製作品の販売ブースの設置

##### ③suginokobrandの確立

- i) SNSを使用した情報の発信、交換
- ii) CafeBeでの誰もが利用しやすいメニューを作成する

#### ④多様な働き方

- i) 事業所内でのフォロー体制を確立し、働きやすい環境を作る
- ⑤みんなで作る法人
  - i) ChatWork 等を利用して、情報が伝わりやすい環境を整える
  - ii) 法人・施設の役割を担って、法人の動きに寄与していく
- (2) 令和4年度の取り組み内容と評価
  - ①杉の子マインドの浸透
    - i) 説明できる支援について内部研修を職員全体に行なう。
    - ii) 感染症、大規模災害のBCPの簡易版を作成した。
  - ②地域と共に
    - i) CafeBe で法人の配信イベントを行なう。ご利用者の太鼓サークルの発表会を行なう。
    - ii) 市内事業所のアートイベントを CafeBe で行なう
    - iii) 高槻市事業所連絡会を通じて施設の見学会を行なう。
  - ③Suginokobrand の確立
    - i) 日中活動支援部でご利用者のニーズ調査を行なう
    - ii) 島珈琲とのアドバイザー契約を解消し、取引業者として引き続き協力していた
    - だく。
  - ④多様な働き方
    - i) チーム間の連携を強化し、法人内のPJへの参加等を積極的行なえる環境を整えた。
    - ii) 研修計画の作成は行ったが、外部への研修実施が十分にできていない。
    - iii) 障害支援区分、認定調査についての研修を行なう。精神障害に関する復命講習を行なう。Eラーニングを利用した内部研修を行なう。
  - ⑤みんなで作る法人
    - i) チームリーダーへのスマホの貸与、Chat Work,Google Drive の導入を常勤職員に行なう。
    - ii) 全職員への Chat Work 導入する。

## 7. 地域生活支援レジデンスなさはら

- (1) 令和4年度重要実施事項
  - 1 杉の子マインドの浸透
  - 2 地域と共に
  - 3 suginokobrand の確立
  - 4 多様な働き方
  - 5 みんなでつくる法人
- (2) 令和4年度の取り組み内容と評価
  - ①杉の子マインドの浸透
    - i) クレド・各GHの基本的価値観をもとに人権意識のさらなる向上と、杉の子マインドの1つ「権利擁護」の浸透を行い、法人理念「地域にいきる」の実現していく

- ・全 GH にて各基本的価値観を意識し、支援を実践した  
意思決定支援の中で特に表出支援の PECS、トーキングマットの実践に注力した
- ii) フォーマルアセスメント・インフォーマルアセスメントの精度の向上をはかりつつ、根拠に基づいた合理的配慮を行っていく
  - ・TTAP、評価キットを4名の利用者を実施し、根拠ある支援を実施し成果を得た
- iii) ご利用者の高齢化や重度化に対応するため、柔軟に環境整備を行うことや、家族・日中・医療連携の強化を行う。また医療に関する知識、スキルの向上を図る
  - ・真野先生や河端レディークリニックの河端先生にお越しいただき研修会を実施した。高齢化とともに、必要な医療知識が増えるため今後も継続予定
- iv) 杉の子マインドを知るために、これまで法人が大切にしてきたことを振り返りつつ、事業所外・法人外にも率先して赴く等し、法人事業を客観視し北摂杉の子会のマインドを自覚する
  - ・タウンホールミーティング、萩の杜への視察を通じて「北摂杉の子会」を知っていただく機会を設けた。まだ不足部分があるため来年度も実施予定

## ②地域と共に

- i) 地域の方に対し「魅せる・体験できる事業所」を目的に花壇の整備・実習生の受け入れ等を実施する。また地域の方の「ポジティブな障害理解」を目的に、地域の方との共同企画に参画や推進を行う
  - ・社会人実習生、学生実習生共に受け入れを実施。地域との方の企画はクリスマスツリーの飾り付けなどを実施した
- ii) 地域アセスメント・モニタリングを進め、事業の役割を再度確認する  
ご利用者を中心に利用者、ご家族、職員、地域の方の HAPPY を目指す。また「事業所からの地域」だけでなく「地域からみた事業所」を意識する
  - ・送迎方法などをみなすこと、また代理受診、買い物を減らしご利用者が地域とつながることを意識して支援を実施した
- iii) 他法人や他事業所への研修やコンサルテーションなどを実施し、地域貢献を推進する。
  - ・大阪府体制整備事業の基、コンサルテーションを6法人に実施した
- iv) 令和6年度に義務化される事業継続計画（BCP）の策定をはじめ
  - ・災害・感染症のBCPは完成。来年度は訓練を実施していきたい

## ③suginokobrand の確立

- i) suginokobrand とは何かを職員で考える。また職員だけでなく、地域からみて suginokobrand とは何か調査していく
  - ・他事業所と交流実習を行い、現場職員に共通点を意識していただくことで、考えていただいた
- ii) 各GHのブランドも振り返り、ブランドを認識していく。
  - ・各GHで基本的価値観をつくり、振り返りを実施。ブランドまでは届いていないが、スタート位置についたと考え、基本的価値観を大切に、ブランド化して

いく予定

iii) 人材育成支援室と連携しつつ、suginokobrand を創り上げていく人材育成に注力する

- ・個別研修計画、雑談、メンターと人材育成に注力した。メンタルヘルスやリラクゼーションで課題が出たため、来年度はその部分も注力していく

#### ④多様な働き方

i) 1人1人にとって『「多様」「働く」ってなんだろう?』を意識しつつキャリアデザインを推進する

- ・変則勤務の中で勤務表を1人ひとりの状況・状態に合わせて組み立てるよにした

ii) 働く職員全員の人材育成・働く環境整備をさらに推進し、様々な働き方をサポートする。特にスタッフ間のコミュニケーションの活性化やメンタルサポートを推進する

- ・雑談を事業所を超えて実施したり、クロス雑談を行うなどし相互コミュニケーションを増やした。また1名産業医につなげることができた

iii) 4名の新入職スタッフを迎えるため、丁寧なコミュニケーションやサポートを行い新入職員のスキルアップを目指すなどキャリア形成を行う

- ・新入職スタッフについては、1人ひとりに寄り添ったサポートを行い健やかに成長されている

iv) ICTを活用することで、仕事の効率化やコストダウンを目指す。またひむろと共同でICTの取り組みを充実させる

- ・全GHがジョブサイトひむろとGoogleチャット、Googleドライブでつながりタイムリーな情報共有、ペーパーレスを実現した

#### ⑤みんなで作る法人

i) 定期的に財務状況や、事業計画と収支状況を確認することで、コスト意識をもち、みんなでつくる事業所を目指す

- ・財務報告などを行いコスト意識も芽生えてはきている。ただし節約に目がいき「投資」という部分は弱いため来年度は何を捨て、何を増やすのかなども現場職員と共に考える時間を確保していきたい

ii) 時代・社会の流れ、令和6年度の報酬改定も意識しながら“法人”事業の在り方を考える。特に株式会社や有限会社が台頭してきている中で社会福祉法人の在り方も検討していく。

- ・検討が実施できなかった。

iii) 研修講師、コンサルテーション、実習受け入れ等、強みを活かし、収入確保を図る。講師派遣、コンサルテーション、実習生受け入れを行いおよそ500万円の収入を得る。ただ、そこにかかる諸経費により支出もあるので、収支としての効果を今後注視していく。

- ・大阪府からの委託事業で約600万円、研修講師等で年間150万円程度の収入があった大阪府の事業は出張費、事務費、実習受け入れ費など、経費もかかっている

るので注力していく。

## 8. 地域医療支援部

### (1) 令和4年度重要実施事項

- ①杉の子マインドの浸透
  - ・街に出て ICT
  - ・will との連携。
- ②地域と共に
  - ・どこでもアウトリーチ
  - ・サテライト（出張所）開設の検討
- ③suginokobrand の確立
  - ・利用者参加のホームページの開設
  - ・家族サロンの開設
- ④多様な働き方の実現
  - ・わくわくワークの実現
  - ・研修計画の作成
- ⑤みんなで作る法人
  - ・法人の中の医療
  - ・財務管理

### (2) 令和4年度の取り組み内容と評価

- ①杉の子マインドの浸透
  - ・街に出て ICT⇒各職員がご利用者に対して ipad を外で使用するプログラムを実施できた。
  - ・will との連携⇒ご利用者の情報を共有。1月に合同事例検討研修を実施した。
- ②地域と共に
  - ・どこでもアウトリーチ⇒ご利用の通学する学校や通所する事業所でのプログラムも実施。
  - ・サテライト（出張所）開設の検討⇒退職者が出たことでエリアを縮小。戦略を立て直した。
- ③suginokobrand の確立
  - ・利用者参加のホームページの開設⇒ホームページをリニューアルした。利用者参加は次年度以降に持ち越す
  - ・家族サロンの開設⇒コロナ禍で開設できなかった。次年度は開催予定。
- ④多様な働き方の実現
  - ・わくわくワークの実現⇒昨年度から引き続き 1 on1 を実施したが効果なく退職者が出る。職員同士のピアサポートを充実させていきたい。
  - ・研修計画の作成⇒毎月第4水曜日に研修を行う。スペシャルラーニング視聴時間を設ける。

⑤みんなで作る法人

- ・法人の中の医療⇒レジデンスなさはらとの医療連携、萩の杜とあゆみ学園へ OT 訪問実施
- ・財務管理⇒退職者が出たことでの訪問件数減からの収入減があり赤字補正予算を組むも、最終的には支出幅を抑え収支トントンの見込み。

9. アクトおおさか

(1) 令和4年度重要実施事項

①杉の子マインドの浸透

- i) アクトおおさか職員の人材育成とスキルアップ
- ii) 法人職員との連携
- iii) 杉の子マインドの浸透を府域へ

②地域と共に

- i) ありのままで安心して生活できる地域づくり
- ii) アクトおおさかの5年後を見据えた機能強化

③Suginoko brand の確立

- i) 事業や取組みの情報発信

④多様な働き方

- i) 働きやすい職場環境づくり
- ii) 各職員のキャリアデザインを考える

⑤みんなで作る法人

- i) プロジェクトや委員会への積極的参加

(2) 令和4年度の取り組み内容と評価

①杉の子マインドの浸透

- ・部署間交流研修に職員3名を派遣。
- ・発達支援拠点の will と Link が行う障がい児通所支援事業所等育成事業への同行。定例会議をもち情報共有と人材交流を促進。
- ・職員へのコンサル：株式会社なないろの大澤佳世子氏と株式会社コクリエ奥野美里氏から、それぞれ教育と福祉の連携とグラフィックファシリテーションの基礎と実践を学んだ。
- ・日々の相談支援を通して、「杉の子マインドの支援」を普及啓発（相談支援の実績：実1,047件、延2,238件）。
- ・公開講座の開催：「発達障がいを愛着ですませないために～発達障がいの基礎を知る～」というテーマで、一般社団法人発達障害専門センター代表理事の神尾陽子先生にご講演いただき、624名がオンラインで受講。

②地域と共に

- ・6市町（門真、守口、茨木、阪南、岬、岸和田）へコンサルテーションを実施し、地域の支援者の人材育成や支援体制の機能強化を行った（発達障がい者地域支援力向上

事業)。

- ・家族支援の充実を目的に、ペアレント・メンター事業を継続。事業の広報の取組みが功を奏し、過去最高の 26 件の依頼があった。
- ・ライフステージを通した切れ目ない支援のためのネットワーク構築を目指し、大阪府発達障がい者支援センター連絡協議会を継続実施。大阪狭山市の教育委員会や大阪府教育庁に話題提供して頂き、教育と福祉の連携促進を行った。
- ・開設 20 周年記念セミナーを開催。「つながろう OSAKA つなげよう未来へ～発達障がいのある方が身近な地域で安心して豊かに暮らし続けるために～」と題し、信州大学本田秀夫先生に基調講演を依頼。途切れのない支援体制を目指して、当事者、ご家族、支援者がそれぞれつながるためにできることを考える機会を持つ場を設定。会場とオンラインを併せて約 270 名が参加。

### ③suginoko brand の確立

- ・アクトおおさか独自のホームページ開設とロゴマークを制作。

### ④多様な働き方

- ・在宅勤務の体制の保持。
- ・毎週事業会議とケース検討会議を設け、ケースの相互 SV を実施。

### ⑤みんなで作る法人

- ・職員 2 名を第 5 次中期計画に基づく法人のプロジェクトに派遣。

## 10. 相談支援部

### (1) 令和 4 年度重要実施事項

#### ①杉の子マインドの浸透

- i) あんてんて、wish の一体的に運営することで相談員にとっても新たに成人期、児童期の支援ニーズに対応する必要があるため、定期的なミーティングでそれぞれのニーズ、社会資源などの情報を共有しながら、相談者主体の相談支援を実施する。

#### ②地域と共に

- i) あんだんて、wish を一体的に運用することで児童期から成人期までのライフステージに応じた支援ニーズを共有し、自立支援協議会等を通じて地域の支援体制に働きかけていく。

### ③suginokobrand の確立

- i) 法人研修や実践報告会などの機会を通じて相談支援の実践報告を行うことで、地域や支援者ケースワーク実践を知ってもらい人材育成や普及啓発につなげる。

### ④多様な働き方

- i) ブルーオーシャン（介護記録システム）を活用し、業務の効率化を図り、場所を選ばず業務に当たることができるように整備する

### ⑤みんなで作る法人

- i) 法人内のプロジェクトや各室などの法人運営に関わる横断的プロジェクトに積極的に参加し、相談支援の立場から法人運営に参加する。

## (2) 令和4年度の取り組み内容と評価

### ①杉の子マインドの浸透

- i) あんだんて、wish の一体運営を行った。双方の相談員で共有し、成人期、児童期の支援ニーズに対応するために毎週合同会議を開催した。それぞれのニーズ、社会資源などの情報を共有した。
- ii) will・an と共にスーパービジョンに参加し、特性理解とアセスメントの重要性と基本を共有した。

### ②地域と共に

- i) あんだんて、wish を一体的運営により、児童期から成人期までのライフステージに応じた支援ニーズを共有し、自立支援協議会等を通じて地域の支援体制に働きかけを行える基盤を整えた。

### ③suginokobrand の確立

- i) 「R4 年度不登校引きこもり状態の若者支援の基礎研修」「阿武山地域包括ケア会議 田問題家族の介入と連携（8050 問題）」「障がい者委託相談支援事業所情報交換会 単身生活体験事業実践報告」などを通じて相談支援の実践報告を行うことで、地域や支援者ケースワーク実践を知ってもらい人材育成や普及啓発につなげる。

### ④多様な働き方

- i) ブルーオーシャン（介護記録ソフト）とタブレットの活用により新型コロナウイルス感染症に絡む自宅待機期間なども業務を遂行することができた。

### ④みんなで作る法人

- i) 相談支援での ICT 化に取り組んだ相談事務スタッフが、更なる法人全体の ICT 化に貢献するため、週 1 日本部勤務になった。

## 1 1. ジョブサイトよど

### (1) 令和4年度重要実施事項

#### ①杉の子マインドの浸透

- i) サービスの質の向上を目指し、ご利用者にとって安心できる場所になります。
- ii) ご利用者の意思を尊重し、その人らしくあるよう支援します。
- iii) リスクマネジメントの意識を高め、災害や事故等の不測の事態に備えます。
- iv) 権利擁護や虐待防止の意識を高め、支援方法や対応の振り返りをおこないます。

#### ②地域と共に

- i) 地域への発信と関係作りを積極的に進めます。
- ii) 事業所間の連絡、連携をキーワードに将来を見据えた総合的な支援を展開します。

#### ③suginokobrand の確立

- i) 新規採用時の研修内容をパッケージ化します。
- ii) 杉の子マインドの浸透状況を振り返り、当たり前の支援を徹底します。

#### ④多様な働き方

- i) 研修計画（事業所および職員個人）を立案し、着実に実行します。

- ii) 職員の個別面談を実施し、多様な意見の出しやすい職場風土をつくります。
- iii) 事例発表をおこない、事業所全体で支援内容や知識の共有と底上げを図ります。

⑤みんなで作る法人

- i) 職員間のコミュニケーションを図り、他人事でなく事業所事として考えます。
- ii) 収支や定員充足率を全体共有し、フロアごとに経費管理をおこないます。

(2) 令和4年度の取り組み内容と評価

①杉の子マインドの浸透

- ・生活習慣病予防を目的に運動器具の購入や環境の設定をおこない、運動の機会を増やした。
- ・ツールの活用などご利用者の意思確認の機会を増やし、日々の支援につなげた。
- ・リスクマネジメント係を設け、毎日の終礼でヒヤリハットや事故報告の共有をおこなった。
- ・権利擁護虐待防止委員会を事業所内にも設け、2カ月に一度勉強会をおこなった。

②地域と共に

- ・年度内に職員の休職や退職が続き、日々の支援を提供することに手一杯な状況が続き、外部への発信などはできなかった。
- ・計画相談支援事業所との連携を図った。セルフプランのご利用者についても計画相談の利用を後押しした。

③suginokobrandの確立

- ・新入職員の研修パッケージを完成されることはできず、資料数点の作成にとどまった。
- ・職員不足の課題が大きく、現状の支援を継続することにとどまった。

④多様な働き方

- ・加算取得に関する外部研修には参加できたが、職員個々のニーズや課題に応じた研修参加ができなかった。内部研修については予定通り実施できた。
- ・職員への個別面談で多様な意見を聞き取り、職場環境の改善に努めた。
- ・中堅職員を中心に事例検討会を開催し、ケースの共有や検討会のあり方について議論を進めた。

⑤みんなで作る法人

- ・職員間でのコミュニケーションを高めるため外部講師を呼び、内部研修を開催した。
- ・毎月の会議で定員充足率や収支を共有し運営状況を確認した。新型コロナウイルスの影響やご利用者個々の事情もあり、年間を通じて定員充足率を向上することができなかった。

12. ジェイ・ブランチよど

(1) 令和4年度重要実施事項

①杉の子マインドの浸透

- i) 平均工賃1万円以上を実現します。
- ii) メリハリをつけて働くことのできる環境をつくります。

iii) ご本人のニーズに基づいた個別支援を提供します。

②地域と共に

- i) 地域での暮らしを支える支援体制の連携を目指します。
- ii) 他法人、他事業所とのコラボレーションを検討します。

③suginokobrand の確立

- i) 事業所としてブランド感を出せる内容を検討します。
- ii) 杉の子マインドの浸透状況を振り返り、当たり前の支援を徹底します。

④多様な働き方

- i) 研修計画（事業所および職員個人）を立案し、着実に実行します。
- ii) 医療面からのご利用者理解を深めます。

⑤みんなで作る法人

- i) 法人の理念や事業所の目指す職員像を全職員が意識します。
- ii) 事業所全体で全ご利用者の共通認識を高めます。
- iii) 収支改善をおこないます。

(2) 令和4年度の取り組み内容と評価

①杉の子マインドの浸透

- ・工賃規程の見直しを定期的におこない、基本時給の変更や新たな施設外就労先の単価設定など、ご利用者の働きに応じて少しでも高い工賃を支払えるよう努めた。
- ・年2回の慰労会を開催した。ご利用者の特技や好きなことを披露したり、司会進行等の役割を担っていただくなど普段とは違う一面もみられ、好評であった。

②地域と共に

- ・これまでの施設外就労のほか、新たに淀川区社会福祉協議会の清掃作業を請け負った。その他、淀川区内の企業からの受注作業を新たに請け負うことができた。

③suginokobrand の確立

- ・受注作業のメインとなっている絵の具とダイレクトメールの二作業は途切れることなく受注することができており、各企業担当者とも良好な関係が築けている。
- ・権利擁護虐待防止委員会に正職員全員で参加し、日々の支援を振り返る機会としている。
- ・ご利用者の強みを活かした自主製品の検討、試作をおこなった。

④多様な働き方

- ・職員個々の研修計画を立案する予定であったが、具体的な実行には移せなかった。
- ・研修計画に沿って内部研修を実施したが、いくつかは未実施であった。

⑤みんなで作る法人

- ・事業所の目指す職員像を共有した。
- ・ご利用者退所後に情報共有の場を設定し、各フロアの状況や作業の進行状況等の確認等をおこなった。
- ・収支改善のために新規ご利用者の受け入れを計画していたが実現できなかった。

### 13. レジデンスよど

#### (1) 令和4年度重要実施事項

##### ①杉の子マインドの浸透

- i) ご利用者個人の障害特性に基づいた根拠ある支援をおこないます。
- ii) 権利擁護・虐待防止の意識を高めます。
- iii) 意思表出や意思形成の支援をおこないます。

##### ②地域と共に

- i) 地域に溶けこむ事業所を目指します。
- ii) 社会資源の活用や行事参加への参加など、地域とのつながりを増やします。
- iii) 第2期グループホームの令和5年度開設に向けた準備を進めます。

##### ③suginokobrand の確立

- i) 相談支援事業所等と連携を図り、ご利用者の総合的な支援を展開します。
- ii) 杉の子マインドの浸透状況を振り返り、当たり前の支援を徹底します。

##### ④多様な働き方

- i) ICT化を進めます。
- ii) 研修計画（事業所および職員個人）を立案し、着実に実行します。
- iii) 職員の個別面談を実施し、多様な意見の出しやすい職場風土をつくります。

##### ⑤みんなで作る法人

- i) 法人の理念や事業所の目指す職員像を全職員が意識します。
- ii) 三津屋北ホームの収入増を進めます。

#### (2) 令和4年度の取り組み内容と評価

##### ①杉の子マインドの浸透

- ・ご利用者個々の状況に合わせ、食事内容の見直しや余暇の拡大に注力した。
- ・権利擁護虐待防止委員会を事業所内に設置し、権利擁護の視点を深めた。
- ・日々の生活の中で選択する機会を増やし、意思表出や意思形成の支援を進めた。

##### ②地域と共に

- ・引き続き自治会に加入し、地域住民と良好な関係が築けるよう意識した
- ・ご利用者家族、施工業者等との密に連携し、十三ホームの開設に向けて準備を進めた。

##### ③suginokobrand の確立

- ・相談支援事業所との連携を意識的に進めてきたが、連携が不十分なケースもあった。
- ・他法人、他事業所との連携も引き続き進めていく必要がある。

##### ④多様な働き方

- ・業務用携帯電話をスマートフォンに変更し、ご利用者やご家族と SNS を利用したコミュニケーションをおこなった。
- ・内部研修の年間計画を作成し、予定通りに実行した。
- ・非常勤職員を含めた個別面談を実施した。

##### ⑤みんなで作る法人

- ・職員の不足が常態化しており、支援の質を十分に担保することができなかった。

- ・グループホームへの移行支援を引き続き実施し、利用日数が増えた。

#### 1 4. 就労支援部

##### ①ジョブジョイントおおさか

##### i). 杉の子マインドの浸透

- ・新規利用者用のガイダンス資料（2年間の流れ・就労移行への指標）を整える
- ・就労移行支援の1年目、2年目における支援のあり方を検討する
- ・施設外の作業場所を新規開拓する（十三：1カ所、高槻：2カ所）
- ・就労定着支援が終了した方の支援のあり方を検討する
- ・就職者20名の実績を目指す（内JC支援目標数：2名）

##### ii). 地域と共に

- ・発達障がいの特性理解に焦点当てた大学生プログラムを実施する
- ・障がい者雇用セミナーを定期開催する

##### iii). suginokobrand の確立

- ・就職者のひとり暮らしに向けた支援に力をいれる（情報収集と個別相談）
- ・第三拠点の開設に向けた検討を再開する
- ・利用者の方の強みを活かした「強みジマン（仮称）サイト」の模索

##### iv). 多様な働き方

- ・外部講師による内部研修を定期的で開催する
- ・週1～2日勤務のキャリア・専門職採用を進めていく

##### v). みんなで作る法人

- ・GoogleWorkspaceを全スタッフで活用する
- ・事務スタッフ中心にkintoneで情報の管理体制を整えていく

#### (2) 令和4年度の取り組み内容と評価

##### ①ジョブジョイントおおさか

- i) ・新規利用者用のガイダンス資料は、正職員で分担して作成を進めてきた。SVの中山さんにもご意見をいただき、完成まであと少しである。次年度からの試行実施に向けて進めていきたい。
  - ・定着支援事業終了後のあり方検討は、担当職員で議論を重ねたが結論づけるのは難しく、他事業所への視察を行う中で次年度における一旦の方向づけを目指したい。
  - ・就職実績はコロナ前の2019年実績（23名）に近づき、20名となった。ジョブコーチによる支援実績はゼロであったが、企業開拓による新たな就職先も増えた一年となった。
- ii) ・働くチカラPROJECTは、オンライン開催に加えて拠点ごとの対面開催でプログラムの充実化を行なった。たかつきランチで開催したインターンシップは定員以上の参加申込みがあったが、全体的に集客は苦戦。次年度も大学訪問を続け、個別の大学と連携を深めていきたい。
  - ・障がい者雇用セミナーは、高槻商工会議所での会報等を活用して周知し、2月に

開催した。

- iii)・就職した OBOG の方を対象に、ひとり暮らしに関する勉強会を開催。第三拠点の検討は充足率が低下したこともあって検討できなかった。定員が充足するなかで再検討を進めていきたい。
- iv)・SV の中山さんに 2 回の勉強会を開催していただき、3 月はワンモア代表の芳賀さんに「認知行動療法」に関する勉強会を行なっていただいた。
- v)・パートスタッフを含め、Google Workspace を導入した。カレンダーや Google ドライブなど、次年度に向けて活用を進めていきたい。

## ②LaLa-chocolat TAKATSUKI

### (1) 令和 4 年度重要実施事項

#### 1. 杉の子マインドの浸透

- (1) クレドの浸透を図る
- (2) 内部研修・e ラーニングの活用・ケース会議の実施で特性理解を深める
- (3) 店舗の売上アップと施設外作業の開拓をし、提供する作業の充実を図る

#### 2. 地域と共に

- (1) 店舗の会員数アップと会員の方のリピート数アップを図る
- (2) 地域の方とコラボレーションしより付加価値の高い商品をお客様に提供する (3) 外販先との連携強化と新たな販路の開拓
- (4) 施設外作業の開拓をし、作業を通して地域との繋がりを深める

#### 3. suginokobrand の確立

- (1) 店舗のコンセプト整理とペルソナ設定
- (2) 店舗における新商品の開発 (特に夏季商品)

#### 4. 多様な働き方

- (1) コミュニケーションの活性化によりチームワークの向上を図り、働きやすい職場環境をつくる
- (2) マニュアルを整備し、業務の標準化と働きやすさの向上を目指す

#### 5. みんなで作る法人

- (1) チームワークの向上 (ICT を活用した情報共有、全体会議の実施、個別面談の実施)
- (2) 収支改善に取り組む
- (2) 令和 4 年度の取り組み内容と評価

#### 1. 杉の子マインドの浸透

- ・昨年度作成したクレドの浸透を図るため、朝礼での読み合わせや振り返り入力などを行った。作業場所による取り組み状況に差があったり、取り組み内容にマンネリ化も見られたため、取り組方法の改善を図っていきたい。
- ・内部研修や e ラーニングについては、上半期は予定通りに進められたが、繁忙期に入ってから実施ができなかったため、実施方法などについて再検討し、繁忙期であっても各自が無理なく学べる機会を作っていきたい。

- ・夏場に新規の取引をスタートできたり、ステップの内の作業の増加を図ることができ、ご利用者に提供できる作業を増やすことができた。

## 2. 地域と共に

- ・店舗では、会員数、客数ともに増加させることができ、地域での認知度を高めることができていると思われる。今後、更にリピート率を高めるためにも、接客レベルの向上を目指す取り組みも必要であると考えている。
- ・地域の方とのコラボレーションについては、高槻レモンなどいくつかお話しがあったものの、今年度は実施まで進めることができなかった。高槻レモンの商品化は来年度完成させたい。
- ・外部への出品など地域の方からお声がけいただく機会が増え、販路の拡大を図ることができた。来年度からスタートする取引については順調に進められるよう取り組んでいきたい。
- ・今年度はご利用者との外販も再開することができ、ご利用者の方にとっても地域の方と直接かかわれる機会を設けることができた。次年度も継続して取り組んでいきたい。
- ・ステップの施設外作業を1か所新規でスタートすることができた。

## 3. suginokobrand の確立

- ・店舗のコンセプト整理については、スタッフでミーティングを行い、どのような店舗にしていきたいかを話し合うことができたが、コンセプトやペルソナ設定としてまでまとめるには至らなかった。次年度引き続き店舗のあり方などについて検討していきたい。
- ・新商品の開発については、コラボレーション商品については次年度に持ち越しになったが、イベントごとに季節に合わせた新商品を開発し、ギフトに取り入れることができた。

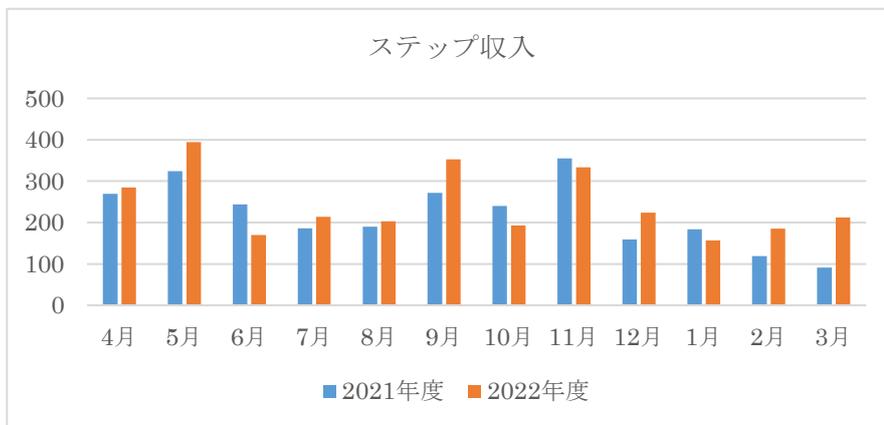
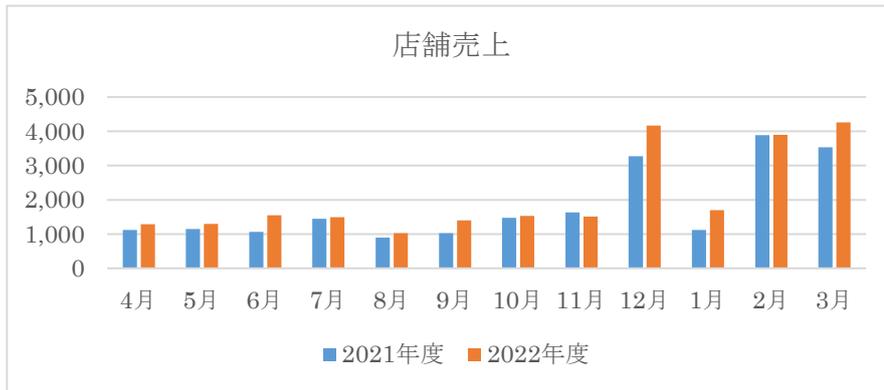
## 4. 多様な働き方

- ・チームワークの向上を目指し、毎日の終礼の実施や会議等での対面のコミュニケーションの場を設けることに加え、チャットワークの導入によりコミュニケーションの効率化を図った。
- ・会議については実施できなかったものもあるため再整理が必要であるが、終礼等の実施によるスタッフの連携強化や疑問や不安の消化・緩和など効果が見られた。またチャットワークにも積極的に取り組んで下さり、情報共有の面でも改善を図ることができた。
- ・マニュアル作成については、完成には至らず作成途中であるため、次年度引き続きマニュアル整備に努め、働きやすさに繋げていけるようにしていきたい。

## 5. みんなで作る法人

- ・チームワークの向上については上記と同様。
- ・収支改善については、収支改善計画に基づき取り組みを進め、2月時点で収入113%（前年度比）、支出95%（前年度比）となっており、改善を図れている。

就労会計の収入に関しては、店舗売上が約 2500 万円で目標の 100%、ステップの収入は約 300 万円で目標の 87%、トータルで目標の 99%の達成率であった。



## 15. 児童発達支援部

### 【大阪地区】

#### (1) 令和4年度重要実施事項

##### 1. 杉の子マインドの浸透

(1) 法人の credo を共有し、人権意識の向上や虐待防止につなげるための組織的な仕組みづくりを行う

##### 2. 地域と共に

(1) 各地域の自立支援協議会や相談支援、その他関係機関との連携強化を目指す

##### 3. suginokobrand の確立

(1) より保護者と協働で進めていく療育の形を作りと実施（保護者研修の動画提供、an ノートの活用）

##### 4. 多様な働き方

(1) 職員が今後のキャリアアップのイメージが描けるよう事業所間交流研修の活性化を図る

##### 5. みんなで作る法人

(1) 振替実施で利用率を安定させ、関係機関連携や家庭連携における加算を積極的に取得する

## (2) 令和4年度の取り組み内容と評価

### 1. 杉の子マインドの浸透

(1) 法人の credo を事業所に提示し、職員及び保護者様に周知した。また、毎月の会議の中でひやりはっとや虐待防止の確認を行った。

### 2. 地域と共に

(1) 淀川区自立支援協議会の子ども部会に参加した。気になるケースについては、大阪市や相談支援事業所と連携して対応した。

### 3. suginokobrand の確立

(1) 保護者研修の動画を療育に来所している保護者だけでなく、他の保護者、祖父母、叔父、叔母などにも視聴いただけるよう、動画を配信した。また、療育のねらいについて保護者に気付きをメモしていただいたり、お子さまの特性や現在のスキルレベルを評価する機会を提供した。

### 4. 多様な働き方

(1) 事業所職員に事業所間交流研修の希望を聞き取り実施した。また、部内研修を an・will・Link・あゆみで実施した。

### 5. みんなで作る法人

(1) 可能な限り振替実施を行なった。また、職員で役割分担し、事業所内相談支援加算を積極的に取得した。

## 【発達支援あゆみ】

### (1) 令和4年度重要実施事項

#### 1. 杉の子マインドの浸透

(1) 職員の人権意識の向上や虐待防止に向けた実践

(2) あゆみでのアセスメント内容の再検討と確立

(3) 積極的な事業所間交流や実習受け入れ

#### 2. 地域と共に

(1) 豊中市立児童発達支援センターとの連携強化

(2) 保護者支援の強化

#### 3. suginokobrand の確立

(1) 積極的な広報活動

(2) 法人内外での実践発表

#### 4. 多様な働き方

(1) ICT 導入

(2) 人材確保の取り組み

(3) 職員同士のコミュニケーションの活性化

#### 5. みんなで作る法人

(1) 職員全員が事業所運営について理解する仕組みを作る

(2) 令和4年度の取り組み内容と評価

### 1. 杉の子マインドの浸透

- (1) 権利擁護虐待防止委員会に管理職以外の職員も参加。事業所内で、職員行動チェックリストを活用し人権研修を実施。事業所内の「ひやりはっと係」が主導し、ひやりはっと報告書・事故報告書の内容から、配慮が必要な利用児の情報をまとめ職員間で情報共有。クラス内で気になる児童や保護者の確認、虐待防止について話し合い、月1回の全体会議で共有。PECS等の表出コミュニケーション支援を積極的に実施。法人内PECS担当者がPECS輪読会を企画(月1回)。新人職員はPECSレベル1、PECS担当者はレベル2ワークショップをそれぞれ受講した。
- (2) 人材育成研修室の堀内氏にSVを受け、アセスメントについて検討会を実施。あゆみ単独通所事業において新たにインフォーマルアセスメント表を作成し、それを基に担当職員が利用児のアセスメントを実施。
- (3) 部内の職員で集まり、新人研修やケース会議を実施。部内の事業所への見学を実施。外部の関係機関への視察・交流を実施。(東大阪ピュア・札幌さんりんしゃ・ぴーす新横浜・豊中市立こども園、寝屋川支援学校)。昨年度、公認心理師資格実習に来ていた学生のアルバイト受け入れ(週1日勤務)。

## 2. 地域と共に

- (1) 月に1回、豊中市立児童発達支援センター、豊中市こども相談課との定例会議にて、現状の情報共有や今後に向けて意見交換等を実施。豊中市との定例会議の実施場所について、児童発達支援センターとあゆみとで交互に設定。あゆみ職員が児童発達支援センターの2歳児親子通所事業およびくれよん親子教室に参加。
- (2) あゆみOB会、保護者座談会を実施。

## 3. suginokobrand の確立

- (1) 事業所内の「広報係」が今後の広報活動を計画。Facebook・Instagramで定期的に取り組みを発信。
- (2) 業務貢献表彰や大阪PECSサークル、TEACCHプログラム研究会大阪支部例会にて、事業所の実践発表を実施。

## 4. 多様な働き方

- (1) 保護者との連絡ツールソフト(コドモン)を導入。ソフトを活用し、保護者との連絡や記録、手紙の配布等を行なった。職員間の連絡や情報共有にチャットワークを導入し活用。
- (2) ホームページや求人サイト、折り込みチラシにて求人募集を継続。
- (3) 管理職と職員の面談を実施し、職員のニーズや課題も含めて、それぞれのキャリアビジョンの確認、研修や事業所交流実習の希望について把握。部内で研修やケース会議、事業所交流実習等を通して、新入職の職員同士がコミュニケーションを取れる機会を設定。

## 5. みんなで作る法人

- (1) 事業所内で、全体会議・正職員会議・ケース会議・係会議を実施(各月1回)。

【will/Link】

(1) 令和4年度重要実施事項

1. 杉の子マインドの浸透

- (1) 法人内の様々な事業所と連携し、発達支援拠点の機能強化を図る。
- (2) 各市町村と連携し、様々な研修の講師派遣に応じる。

2. 地域とともに

- (1) 府事業の「通所支援者育成事業」を通じたコンサルテーションを行ない、家庭と福祉、教育との連携を図る。

3. Suginoko brand の確立

- (1) 府事業や市町村委託の事業実施し、「発達支援拠点」のより一層の周知を図る。

4. 多様な働き方

- (1) 法人内の人材育成における制度を活用する。

5. みんなで働く法人

- (1) 引き続き、市町村との連携を深め、安定した経済の基盤を確保する。
- (2) 法人内の企画室などへの積極的な参加を促す。

(2) 令和4年度の取り組み内容と評価

1. 杉の子マインドの浸透

- ・アクトおおさかと連携し、対象圏域内の「大阪府向上事業」に参加することで、行政との連携の場を持つことができた。
- ・訪問看護ステーションと合同研修を行い、will と訪問看護を同時に利用する対象児童についての、ケース検討を行うことができた。
- ・wish/あんだんと SV 研修を合同で受け、療育児だけにとどまらず、療育終了後の子どもの将来像をイメージすることができた。
- ・高槻市において、教育センターと連携し、特別支援学級担任の職員向けの研修を実施することができた。
- ・島本町において、保育・幼稚園教諭向けの研修を実施した。(9月:1回)
- ・横浜市において、「家族支援」についての研修を実施した(オンライン:1月・回)
- ・「高槻市巡回整備事業」において子育て支援センターへの巡回を2事業所増やし、巡回を行った。

2. 地域とともに

- ・大阪府委託事業において、福祉事業所へのコンサルを will/11 事業所、Link/23 事業所実施。
- ・令和4年度より教育へのコンサルを will/3 市町村/Link3 市町村において実施した。

3. Suginoko brand の確立

- ・機関支援事業(福祉事業所へのコンサルおよび教育へのコンサル)や市町村協議の場において、拠点の説明を行うようにし、周知を図った。

4. 多様な働き方

- ・ PECS 担当者やプロジェクト担当者を派遣し、法人の中での役割を担った。

#### 5. みんなで働く法人

- ・ 上記事業の受託により、増収が可能となった。
- ・ 法人内のプロジェクトに参加し、人材育成を図ることができた。

## II. 各組織・事業の実施報告

### 1. 法人本部

#### (1) 理事評議員会

理事会	評議員会	開催日	決議事項
第138回		令和4年 5月30日	第1号議案 諸規則、規定類の改正の件 第2号議案 事業所賃貸借契約の件 第3号議案 令和3年度 事業報告承認の件 第4号議案 令和3年度 決算承認の件 第5号議案 令和3年度 監事監査報告の件 第6号議案 理事長職務執行状況の件
	第70回	令和4年 6月19日	第1号議案 令和3年度 事業報告承認の件 第2号議案 令和3年度 決算承認の件 第3号議案 監事監査報告の件
第139回		令和4年 7月19日	第1号議案 (仮称) レジデンスよど第2グループ ホーム建設にともなうの設計・監理業 者の選定の件
第140回		令和4年 8月8日	第1号議案 (仮称) レジデンスよど第2グループ ホーム建設の入札と建設スケジュール の件 第2号議案 (仮称) レジデンスよど第2グループ ホームの建設に係る広告事項の件
第141回		令和4年 8月29日	第1号議案 (仮称) レジデンスよど第2グループ ホーム新築工事入札参加業者並びに現 場説明事項の決定の件 第2号議案 (仮称) レジデンスよど第2グループ ホーム新築工事に係る予定価格の決定 の件 第3号議案 ジョブサイトひむろ既存建物解体工事 の件 第4号議案 理事長職務執行状況報告の件 第5号議案 事業計画進捗管理の件
第142回		令和4年 9月26日	第1号議案 (仮称) レジデンスよど第2グループ ホーム新築工事請負契約に関するの件

第143回		令和4年 11月28日	第1号議案 諸規則、規程類の改正の件 第2号議案 ジョブサイトひむろ第2期新築工事の件 第3号議案 福祉医療機構借入の件 第4号議案 令和4年度補正予算案の件 第5号議案 理事長職務執行状況報告の件 第6号議案 各プロジェクト報告の件 第7号議案 事業計画進捗状況の件
第144回		令和4年 12月27日	第1号議案 レジデンスよど十三ホーム資金計画の件 第2号議案 令和4年度補正予算案の件
第145回		令和5年 3月27日	第1号議案 部長人事の件 第2号議案 法人組織再編の件 第3号議案 諸規則、規程類の改正の件 第4号議案 令和5年度 事業計画（案）の件 第5号議案 令和5年度 予算（案）の件 第6号議案 定時評議員会開催の件 第7号議案 理事長職務執行状況報告の件 第8号議案 滋賀銀行からの長期運営資金（当座貸越）借入の件

## （2）職員定期健康診断

健診内容：35歳以上の社会保険加入者は「生活習慣病予防健診」を受診。

上記以外の職員は「一般健診」を受診。

### 【高槻地区事業所】

日程：令和4年10月3日から令和5年3月14日まで

場所：愛仁会 総合健康センター

健診対象者：週あたり20時間以上勤務の職員269名。

### 【十三地区事業所】

日程：令和4年10月3日から12月27日まで

場所：医療法人健昌会 淀川健康管理センター

健診対象者：週あたり20時間以上勤務の職員57名。

### 【自閉所療育センターLink】

日程：令和4年9月2日から9月29日まで

場所：医療法人 敬節クリニック

健診対象者：週あたり20時間以上勤務の職員5名。

### 【アクトおおさか】

日程：令和4年10月13日から11月21日まで

場所：橘甲会 大阪予防医学健診センター

健診対象者：週あたり 20 時間以上勤務の職員 7 名。

【発達支援あゆみ】

日程：令和 4 年 11 月 1 日から令和 5 年 1 月 5 日まで

場所：一翠会千里中央健診センター

健診対象者：週あたり 20 時間以上勤務の職員 14 名。

(3) コンサルテーション室

人材育成研修室からコンサルテーション室と改まり、本年度が初めての業務である。令和 4 年度は、法人内ではジョブサイトひむろ、あゆみの二つの事業所からコンサルテーションの依頼があった。ジョブサイトひむろにおいては、これまで、なかなか支援の糸口が見つからなかった、激しい行動障害のある利用者さんの支援に関して目覚ましい進展があった。ひむろの支援員さんは、コンサルタントの助言を自分で消化し、それを支援の現場に反映されて行かれた。国内では、自閉症支援に実績のある法人と評価されている北摂杉の子会であるが、このような利用者さんがおられるということは、支援者の育成が OTJ や、一般の研修だけでは追いついていないのだろうと思われる。こういった利用者さんの支援に関しては、厚労省でも、単に支援の中核となる人材を養成するだけでなく、より高い専門性を持つ人材が必要という答申が出ている。今回、このような利用者さんの支援ができる支援者の育成にコンサルテーション室が関わる事ができ、一定の役割を果たせたのではないかと考える。支援員さんが自信を持てるようになったのは非常に大きい。

法人外からは、18 の法人からコンサルテーションの依頼があった。新規に、東京都社会福祉事業団、兵庫県事業の関連で、淡路島の兵庫県社会福祉事業団五色精光園、上郡の愛信園が参入となった。単独の講義の依頼は 1 件にとどまった。

施設コンサルテーションの中でも、最も目覚ましい進展があったのは、国立のぞみの園の特別支援課へのコンサルテーションである。のぞみの園特別支援課は、精神科病院から直接入所になるか、ショートステイを含めて施設支援のサービスが利用できない状態となり、在宅にならざるを得ず、家族が行政に相談し、行政を通じて入所依頼があるという人がほとんどである。今年度は月に 1 回、1 泊 2 日で、合計 3 回のセッションを設定し、1 セッションの中で 1 人から 2 人の利用者さんについて事例検討を行った。令和 3 年度にコンサルテーションを開始した時は、のぞみの園の特別支援課としては、構造化には限界があると感じていて、あとは応用行動分析的な支援をするしかないと言われていたが、自閉症の脳機能について講義を行い、1 年を通じて、固有の認知、情報処理の仕方をアセスメントすること、それに見合った構造化をすること、言葉の代わりに表出の道具、意思決定の仕組みを作ることを目指して助言してきた。そうしたところ、支援員さんの考えがすっかり変わり、今や新しい利用者さんが入所されても数か月で行動障害の改善をすることができるまでになられている。また、建物改修のため引っ越しがある場合、地域の施設へ移行する場合などにもアセスメン

トに基づいて予告支援を行い、何事もなかったように移行できたという報告を何例も受けている。国レベルの仕事ができたのではないかと考える。今後は、地域への移行の後のフォローなどへの関与も求められるであろう。

大きな事業としては、兵庫県知的障害者施設協会がモデル事業として展開していた、強度行動障害スーパーバイザー養成講座が、県の事業となり1年目が終わった。3月には、兵庫県の行政担当者や、福祉関係機関からの来賓を招き、5つの事業所が対面で実践報告会を行った。120名の参加があり関心の高さが再確認された。この事業は、利用者さんの行動障害の改善を通して、圏域の中で助言のできる人材の育成が目的である。今年度は、先行してモデル事業に参加していた3法人から、スーパーバイザー候補が、杉の子会のコンサルタントに帯同して別事業所に出向き、助言者育成の一環として助言をするインターンの段階まで進展している。今後さらに参加事業所が増えるため、これまで当コンサルテーション室が随意契約でコンサルに出向いてきた兵庫県内の法人は、この事業で育成したスーパーバイザーに任せていくことになると思われる。今年度新規参入の2法人でも、著しく行動障害が改善した事例が報告されている。来年度は8か所へのコンサルとなるが、全額が予算化されたときいている。

コンサルテーション室がもっとも長くかかわっているのが、愛媛の来島会である。来島会の南海学園では、若年時より自傷行為により片眼失明、片眼弱視の状態ですら初老期を迎え、時に施設対応せざるを得ない状態となっていた利用者さんに関して、自傷行為の機能分析により自傷の軽減を図ったところ、顔の腫れが引いて弱視だった側の視力が回復し、そののち視覚的な構造化により、いくつかの生活動作が自立して行えるようになったことが報告されるなど、支援が継続され、より支援の困難度の高い利用者さんに対しても、支援が進展するまでになっている。

令和4年度は、令和3年度よりもコロナ感染症が広がり、キャンセルの数も圧倒的に多かった。しかし、それを見越して、1日に、午前と夜間、対面とリモートなどを組み合わせるよう収入が確保されるよう全体を組み立てておいた。そのため、令和3年度よりも200万円程度の収入増があり、年間の総売り上げが1500万円を超えた。

#### (4) 経営戦略企画室

##### ●北摂杉の子会セミナーの開催

人材確保育成支援室と共に北摂杉の子会セミナープロジェクトを発足し、セミナーの企画運営を行った。

ハイブリッドにて開催し、合計202名（アカウント）のご参加をいただいた。

##### ●地域への理解啓発PJ

「地域と共に」のビジョン実現のためプロジェクトを発足した。

あゆみ、三屋北、よどの職員さんと意見交換を行い、現状把握に努めた。

次年度に向けては、SNS等で理解啓発に向けた動きを盛り上げたい。

##### ●機関紙、ホームページ等の広報活動

機関紙編集会議を定期開催し、企画内容の決定や寄稿の人選を行った。

法人が伝えたいことが明確になる様、トップページの改編を進めた。

●権利擁護をテーマにトークセッションを開催

国の虐待防止専門官を努めた曾根さん、片桐さんを招いて開催。

オンライン開催で、104名の方にご参加いただいた。

開催内容は、機関紙と YouTube でも公開した。

●法人の広報戦略の立案

ホームページ、機関紙、パンフレットの見直しを進めている。

Suginokobrand プロジェクトメンバーとともに、法人のシンボルマークの作成を開始した。

採用専用の「求人サイト」を新設した (<https://suginoko-people.com>)。

●農福等の新規事業の検討

(株)伯耆のきのこのパートナーシップを深め、新規事業の実施を検討した。

先進事例の視察も行い、2024年度冬季の開設に向けて準備を進めている。

●中期計画の進捗管理

進捗管理シートのフォーマットを作成し、進捗管理に努めた。

職員数や収支等の客観的データの収集を進めた。今後はデータ分析を進める。

●歓迎会と内定者研修会の開催

コロナ禍の影響で開催できなかった新入職員対象の歓迎会を開催した。

(参加者 1年目対象の回：11名、2-3年目対象の回：15名)

内定者を招いて研修会と懇親会を開催した(参加者：13名)。

(5) 人材確保育成支援室

①第2期キャリアパスプロジェクト

i) プロジェクトメンバー

所属部署・事業所	氏名
日中活動支援部	下 裕幸
児童発達支援部	新谷 沙弥香
ジョブサイトよど	原田 智弘
法人事業部	石原 由佳
萩の杜	野条 さりな
レジデンスなさはら	木村 嘉津夫

ii) 実施内容

- ・第1期キャリアパスプロジェクトで作成したキャリアパス図の精査
- ・キャリアデザイン研修実施に向けた準備と検討

②研修企画運営プロジェクト

i) プロジェクトメンバー

所属部署・事業所	氏名
日中活動支援部	下 裕幸

アクトおおさか	荻谷 沙也香
萩の杜	松本 浩典
法人事業部	石原 由佳
ジョブサイトよど	桑原 涼
ふれいす Be	原田 紀之

ii) 実施内容

- ・正職員に向けた研修ニーズアンケートの実施
- ・令和5年2月法人研修の企画と運営
- ・株式会社リーオンミーとの打ち合わせ
- ・eラーニングを活用した内定者向けコンテンツの整理

③メンター制度推進担当

i) 担当者

所属部署・事業所	氏名
日中活動支援部	下 裕幸
萩の杜	富 貴大
法人事業部	石原 由佳

ii) 実施内容

- ・メンター制度運用ルールの更新
- ・メンター制度キックオフ研修の実施
- ・メンター・メンティーへの進捗アンケートの実施（年2回）
- ・メンター交流会の企画と運営

④PECS SV

i) 担当者

所属部署・事業所	氏名
日中活動支援部	下 裕幸
法人事業部	石原 由佳
will	宮脇 彩香
萩の杜	鍵村 茜音
あゆみ	渡邊 佳奈

ii) 実施内容

- ・SVである門真一郎先生との連絡調整
- ・PECS レベル2 ワークショップの受講
- ・訪問先事業所との連絡調整
- ・訪問先事業所とのプレミーティングの開催
- ・門先生の訪問SV同行
- ・実践報告会の企画と運営

(6) 医療連携推進室会議

### ①杉の子マインドの浸透

感染症・非常災害発生時に関する法人全体研修の企画。萩の杜、レジデンスなさはらの事例。4～6月に企画し7月23日に実施。8月に振り返り。法人の感染症対策ガイドライン案の作成（令和6年度義務化）やBCP（感染症）の対応マニュアル案作りに繋がった。

### ②地域と共に

入院体制について検討。複数入院体制時ガイドライン・マニュアルを改訂した。

### ③suginokobrand の確立

感染時・災害時の北摂杉の子会独自の応援体制について検討を進めた。感染時・災害時の対応マニュアル案を作成した。

### ④多様な働き方の実現

複数入院時や災害時等に、他事業所に応援できる人員のリストを作成する計画であった。。今後、応援時の処遇についてまとめる。全職員への協力希望者アンケートは未実施。

### ⑤みんなで作る法人

感染症対策の委員を創設する仕組みをつくった。医療連携推進室の取り組みを法人研修等を通して職員全体に周知した

## (7) 権利擁護・虐待防止委員会（兼 身体拘束適正化委員会）

### ①目的

- ・第5次中期計画「すぎのこマインドの浸透」の遂行
- ・身体拘束適正化の知識を深めること、身体拘束適正化の指針の運用すること。
- ・令和4年度権利擁護虐待防止計画（法人全体、各部）の遂行と進捗管理
- ・権利擁護虐待防止クレドの浸透
- ・表出コミュニケーション支援の実施
- ・法人内で虐待事案等が発生した場合の共有と意識の確認

### ②令和4年度権利擁護虐待防止責任者および委員

部署名	責任者	委員
萩の杜	富 貴大	勝部真一郎
レジデンスなさはら2丁目	伊名岡宏	正職全員
レジデンスなさはら	伊名岡宏	平野貴久
レジデンスなさはらもとまち	辻本沙弥	
ジョブサイトひむろ	森田耕平	松本早代 丸山美桜
ふれいす Be	松本理恵	竹内恒 松本ゆかり
ジョブサイトよど	中垣内貴恵	正職全員 原田智弘
ジェイブランチよど	久保英樹	下 弘幸

レジデンスよど	丸尾朋子	
ジョブジョイントおおさか	本部有希 安田麻美	星明聡志
LaLa-chocolat TAKATSUKI	山田 優	富 亜希子
児童発達支援部 will	新谷沙弥香	宮脇彩香
児童発達支援部 Link	薬師寺朱南	佐山瑞希
児童発達支援部 an	西ヶ峯佐登子	平島春香
児童発達支援部あゆみ	岩城 望	久保田知佳
地域医療支援部	小林哲理	神垣律子
相談支援部	松上利男	渡邊直美
アクトおおさか	岡あゆみ	藤田佑樹
総務部	佐々木寛昭	佐々木寛昭
外部委員	河坂昌利	
担当理事	平野貴久	

### ③令和4年度委員会経過および検討内容

<p>▼第1回定例会 4月22日（金）25名参加</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・令和4年度権利擁護虐待防止計画の発表と決意表明</li> <li>・各事業所の虐待防止責任者と委員の確認</li> <li>・各部の報告（トピックス）</li> <li>・身体拘束指針の運用について</li> </ul>
<p>▼第2回定例会 6月23日（木）29名参加</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・各部権利擁護虐待防止計画の進捗確認と情報共有（トピックス）</li> <li>・「身体拘束適正化」に関するミニ研修</li> <li>・コロナ対応（レッドゾーン対応）と身体拘束についての確認</li> </ul>
<p>▼第3回定例会 8月25日（木）28名参加</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・各部権利擁護虐待防止計画の進捗確認と情報共有（トピックス）</li> <li>「見守りカメラの設置」に関する意見交換</li> <li>・法人クレド振り返りチェック実施スケジュールの確認</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・9月～10月初旬クレド振り返りチェックを配布。</li> <li>・10月末までに回収し、集計を行う。</li> </ul>
<p>▼第4回 定例会 10月27日（木）25名参加</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・各部権利擁護虐待防止計画の進捗確認と情報共有（トピックス）</li> <li>「激しい他害のあるご利用者とそのご家族への対応について」意見交換を行う</li> <li>・クレド振り返りアンケート結果から浸透度について検証。</li> </ul>
<p>▼第5回定例会 12月22日（木）22名参加</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・各部権利擁護虐待防止計画の進捗確認と情報共有（トピックス）</li> </ul>

<p>「利用者同士の恋愛やトラブルについて」意見交換を行う</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・身体拘束の指針についての運用（見直し案）を確認</li> </ul>
<p>▼第6回定例会 2月23日（木）23名参加</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・各部権利擁護虐待防止計画の進捗確認と情報共有（トピックス）</li> <li>・各事業所での人権研修の実施報告</li> <li>・「身体拘束の指針案」の運用の確認</li> </ul>

(8) 杉の子農園プロジェクト

①令和4年度の取り組み内容

- i) 杉の子農園収穫祭は集合による飲食を伴うイベントの開催は難しいと判断し、1週間の期間を取り、事前にとったサツマイモを農園内で焼き芋にして、各曜日に分けて、人数を制限した形で、農園内で食べてもらうイベントとした。

②構成メンバー

ふれいす Be	竹内恒（プロジェクトリーダー）
萩の杜	川部主計 池田裕哉
ジョブサイトひむろ	森田耕平 近藤晶 中原智美
杉の子農園実務職員	楠目守
アドバイザー	沖本卓郎

③まとめ

- i) 「地域に生きる」の実践モデルの一つとして、休憩所を地域の方々に活用していただきながら、ご利用者や職員、ご家族とも交流されるなど、コミュニティの場としての機能を果たすことが出来た。
- ii) 農園収穫祭の実行委員会形式として行なうことを検討していくことを目標に上げたが、新型コロナウイルスの影響で収穫祭の検討ができなかったため、次年度への継続とする。次年度の農園収穫祭の開催については、地域の方へどのように開放をしていくかを模索していく。

(9) 法人全体研修

研修日	研修内容	講師
令和4年 4月16日 (オンライン開催)	令第5次中期計画の説明 令和4年度方針の説明 令和4年度法人組織図の説明 令和4年度予算の説明 資格取得表彰・事業所紹介	中期計画 各ビジョン担当者 松上理事長 法人事業部 経理担当 各事業所の先輩職員と新入職員
7月24日 (オンライン開催)	業務貢献表彰発表 制度改正の説明 ～感染症対策、身体拘束適正化など～ 萩の杜における新型コロナウイルス集団	各受賞者 地域生活支援部統括部長 平野 貴久 萩の杜 副施設長 富 貴大

	発生（クラスター）時の対応について シンポジウム ～コロナ禍における現場対応のリアル～	医療連携推進室
11月5日	「標準的支援とは何か？」 児童期 「教育との連携～発達検査を通じて見えてきた対象児の実態把握の必要性」 学童期 「家族看護の重要性～母と子の応援団として」 成人期 「チームでつなぐグループホーム移行～自閉症支援を活かして」 シンポジウム 「標準的支援のこれからを考える」	横浜やまびこの里 相談支援 部部長 志賀利一氏 こども発達支援センターwill すぎのこ訪問看護ステーション 生活支援センターあんだんて ジョブサイトひむろ  コーディネーター 理事長 松上利男
令和5年 2月18日	全体会 タウンホールミーティングの報告 PECS 実践報告会 分科会 ・余暇支援の取り組み ・事業所交流会 ・アセスメント研修	ふれいす Be 松本 ゆかり 萩の杜 鍵村 茜音 ジョブサイトよど 桑原 涼 発達支援あゆみ 渡邊 佳奈 レジデンスなさはら2丁目 中山 春美  ・発達支援あゆみ 岩城望、久保田知佳・ジョブサイトひむろ 高岡愛・ジョブジョイントおおさか安田麻美・萩の杜 野条さりな ・萩の杜 松本浩典 アクト おおさか荻谷沙也香 ・児童デイサービスセンター an 西ヶ峯 佐登子

(10) 内定者職員研修

研修日	内容	講師
令和4年 11月5日	「標準的支援とは何か？」 児童期	横浜やまびこの里 相談支援部部長 志賀利一氏

	<p>「教育との連携～発達検査を通じて見えてきた対象児の実態把握の必要性」</p> <p>学童期</p> <p>「家族看護の重要性～母と子の応援団として」</p> <p>成人期</p> <p>「チームでつなぐグループホーム移行～自閉症支援を活かして」</p> <p>シンポジウム</p> <p>「標準的支援のこれからを考える」</p>	<p>こども発達支援センターwill</p> <p>すぎのこ訪問看護ステーション</p> <p>生活支援センターあんだんて</p> <p>ジョブサイトひむろ</p> <p>コーディネーター</p> <p>理事長 松上利男</p>
令和5年 2月5日	<p>全体会</p> <p>タウンホールミーティングの報告</p> <p>PECS 実践報告会</p> <p>分科会</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・余暇支援の取り組み</li> <li>・事業所交流会</li> <li>・アセスメント研修</li> </ul>	<p>ふれいす Be 松本 ゆかり</p> <p>萩の杜 鍵村 茜音</p> <p>ジョブサイトよど 桑原 涼</p> <p>発達支援あゆみ 渡邊 佳奈</p> <p>レジデンスなさはら2丁目</p> <p>中山 春美</p> <p>・発達支援あゆみ 岩城望、久保田知佳・ジョブサイトひむろ 高岡愛・ジョブジョイントおおさか安田麻美・萩の杜 野条 さりな</p> <p>・萩の杜 松本浩典 アクトおおさか荻谷沙也香</p> <p>・児童デイサービスセンターan 西ヶ峯 佐登子</p>

(11) 新入職員研修

研修日	研修内容	講師
令和4年 5月13日	法人設立の経緯、理念、沿革について 社会人になるにあたって	松上理事長 植松副理事長
6月10日	労務管理、人事考課、予算等について	法人事業部
8月5日	ビジネスマナーについて	就労支援部
9月9日	メンタルヘルス・ハラスメントについて	法人事業部
10月14日	権利擁護、虐待防止について	権利擁護虐待防止委員会
12月9日	コミュニケーション、チームビルディングについて	人材確保育成委員会
令和5年	障がい福祉制度の概要について	地域生活支援部

1月13日	個別支援計画の考え方について	
3月10日	1年間の振り返りと次年度に向けて	人材確保育成委員会

## 2. 法人事業部

### (1) 機関誌

発行月	主な内容	発行部数
4月	令和4年度方針、業務貢献表彰報告	3,000
7月	虐待防止の取り組み・業務貢献表彰報告	3,000
10月	元・前障害者虐待防止専門官と語る 障がいのある方の権利擁護虐待防止トークセッション（6回連載）・業務貢献表彰報告	3,000
1月	新年を迎えて、業務貢献表彰	3,000

## 3. 萩の杜

### (1) 萩の杜施設入所：生活介護

#### ①萩の社会議：毎月1回開催

- i) 萩の杜内部所間の連絡調整

#### ②萩の杜運営会議：毎月1回開催

- i) 管理職-現場職の連絡調整
- ii) 事業計画、職員体制の検討
- iii) 内部研修会の企画運営

日程	研修内容	講師
4月25日、4月28日 5月12日、5月17日	権利擁護研修	富貴大
10月12日	支援の基本姿勢	太田裕之
12月6日	萩の杜 実践報告会	各ユニット担当

#### ③生活グループ支援会議（施設入所支援）：毎月1回開催

- i) 施設入所支援各グループに関する事項を共有、検討
- ii) 業務等に関する事項を共有、検討
- iii) 利用者支援に関する事項の共有

#### ④ふれっと支援会議/ふれっとなさはら支援会議（生活介護）：毎月1回開催

- i) 施設入所支援各グループに関する事項の共有、検討
- ii) 業務等に関する事項を共有、検討
- iii) 利用者支援に関する事項の共有

#### IV) レクリエーションの企画、立案、評価

#### ⑤リスクマネジメント委員会：毎月1回開催

- i) ひやりはと報告及び事故報告内容共有、意見交換
- ii) 再発防止策等の検討

#### ⑥安全対策委員会（萩の杜家族会と協同）：コロナ禍のため、開催できず

- i) ひやりはっと報告及び事故報告内容共有、意見交換
  - ii) 再発防止策等の検討
- (2) 保健看護
- ①保健衛生衛生業務
    - i) 身体測定（年2回）、体重測定（月1回）、血圧測定（有所見者のみ月1回）
    - ii) 健康診断
      - a. 内科健診（年2回）前期：6月16日 後期：10月13日・10月27日

②保健看護業務

- i) 疾病予防
  - a. 内科嘱託医（なかじま診療所 中嶋医師）との連携
  - b. オーラルヘルスケアサービスによる口腔衛生指導（希望者のみ・毎週水曜日）
  - c. かしわせ歯科クリニックによる歯科治療（希望者のみ・毎週水曜日）
  - d. 看護処置
- ii) 精神科相談（毎月1回金曜日：啓友クリニック 西山医師）
- iii) 受診件数（上記精神科相談・オーラルヘルスケアサービスを含む）

受診科	件数	受診科	件数
内科	503	泌尿器科	10
外科	5	小児科	14
整形外科	57	精神科	374
脳神経外科	3	婦人科	1
眼科	7	てんかん発作外来	139
耳鼻科	4	歯科	472
皮膚科	37	入院	6
消化器科	11	救急	3

合計：1,646件

※上記入院期間及び入院先

期間	病院	診療科
4月3日-4月28日	みどりヶ丘病院	消化器科
6月5日-7月5日	みどりヶ丘病院	消化器科
6月23日-6月28日	みどりヶ丘病院	内科
8月22日-9月28日	高槻赤十字病院	呼吸器科
9月14日-10月4日	高槻赤十字病院	循環器科
3月3日-3月16日	大阪医科大学付属病院	救急集中治療室

延べ160日

(3) 栄養管理

①給食会議

- i) 利用者に関する報告
- ii) 食事内容等に関する報告

②その他

i) 偏食等の利用者個別配慮調整

(4) 避難訓練

i) 火災想定の消化、避難訓練実施 (6月14日)

4. 短期入所 (ふれす・ふれいす Be)

①ふれいす Be 利用実績

(延べ人数・カッコ内は重身利用者数、カッコ 〈〉内は児童利用者数の内訳)

	短期入所	日中一時支援			
	宿泊	4時間未満	4-8時間	8時間以上	合計
4月	66 (3) 〈6〉	117	27	4	148 (38) 〈26〉
5月	70 (4) 〈6〉	122	21	3	146 (39) 〈26〉
6月	68 (4) 〈8〉	141	30	6	177 (41) 〈27〉
7月	75 (4) 〈6〉	129	34	3	166 (33) 〈25〉
8月	62 (3) 〈6〉	106	27	6	139 (29) 〈25〉
9月	55 (2) 〈4〉	142	25	3	170 (43) 〈25〉
10月	71 (4) 〈6〉	143	29	4	176 (44) 〈29〉
11月	67 (2) 〈6〉	140	20	3	163 (40) 〈23〉
12月	61 (1) 〈5〉	129	22	4	155 (40) 〈23〉
1月	56 (1) 〈8〉	125	20	2	147 (38) 〈19〉
2月	59 (2) 〈7〉	127	20	2	149 (38) 〈22〉
3月	61 (1) 〈10〉	150	26	4	180 (45) 〈30〉
合計	771 (31) 〈78〉	1,571	301	44	1,916 (468) 〈300〉

②ふれいす Be 送迎実績

月	回数	月	回数
4月	197	10月	240
5月	205	11月	214
6月	251	12月	212
7月	239	1月	201
8月	186	2月	204
9月	220	3月	244

合計：2,613回

5. ジョブサイトひむろ

(1) 生活介護係

① ジョブサイトひむろ会議：毎月1回開催

- i) 利用者関係等、各グループ報告
  - ii) 事故、ひやりはっと報告について
  - iii) 事業計画、予算の進捗確認
- ②ジョブサイトひむろ支援員会議：不定期
- i) 事例検討
  - ii) 建て替えグルーピング検討
  - iii) アクションプラン検討
- ③リスクマネジメント委員会：不定期
- i) ひやりはっと報告及び事故報告内容共有、意見交換
  - ii) 再発防止策等の検討
  - iii) 人権研修(身体拘束について)
- ③就労支援事業担当：不定期
- i) 新規受注作業の検討
  - ii) 作業評価シート（賞与支給）の進捗確認
  - iii) 工賃規程改定についての検討

物販

日程	イベント名
7月8日（金）	たかつき〇まるしえ
9月15日（木）	スグレもん deまるしえ
12月3日（土）	福祉展
2月24日（金）25日（土）	みんなのあ〜と
2月25日（土）、26日（日）	天神祭り
2月28日（火）	つながるマルシェ

- ④レクリエーション・企画委員会：不定期
- i) レクリエーション企画の集約、調整
  - ii) コロナ禍でのレクリエーションの実施方法検討
  - iii) 事業所内イベント検討

作業グループ別レクリエーション

日程	行き先	人数	日程	行き先	人数
9月20日（火）	ガレリアかめおか	3	11月24日（木）	柿狩り(干弥農園)	3
10月19日（水）	サイゼリア	1	12月6日（火）	the Farm UNIVASAL	5
9月30日（金）	牛角 吹田上山手店	3	12月14日（水）	大阪城	2
10月4日（火）	伏見稲荷大社	4	12月16日（金）	スイーツパラダイス	2
10月12日（水）	京都タワー	3	1月18日（水）	ロッソロマンティッ ク街道	3
10月14日（金）	五月山動物園	3	1月24日（火）	バーミヤン&神峯寺	3
10月26日（水）	大江戸温泉	2	1月25日（水）	ロイヤルホスト高槻	4

				店	
12月6日(火)	金魚ミュージアム	2	2月10日(金)	大江戸温泉&ビューッ フェ	2
12月8日(木)	カップヌードルミュ ージアム	4	2月20日(月)	どうとんぼり神座& 成田不動尊	2
11月21日(月)	金魚ミュージアム	3	合計	19	54

#### 事業所イベント

日程	内容	場所
10月31日(月)	ポールウォーキングハイキング	三好山
11月8日(火) ～11日(金)	収穫祭	杉の子農園
12月2日(金)	ひむろ祭り	ジョブサイトひむろ
12月23日(金)	クリスマス・忘年会	ジョブサイトひむろ
2月3日(金)	節分・豆まき	ジョブサイトひむろ
3月3日(金)	ひな祭り	ジョブサイトひむろ

#### ⑤その他

#### 内部研修

日程	内容
4月8日(金)	血圧勉強会①
4月15日(金)	血圧勉強会②
4月18日(月)	血圧勉強会③
4月28日(月)	ICF勉強会
6月6日(月)	ABA勉強会(ABC研究所今本氏)
6月21日(月)	自閉症研修(堀内氏)
7月4日(月)	ABA勉強会
9月5日(月)	ABA勉強会
11月2日(水)	SVフィードバック報告会
11月7日(月)	ABA勉強会
1月23日(月)	ABA勉強会
3月6日(月)	ABA勉強会
3月30日(木)	SVフィードバック報告会

#### 見学

日程	見学者	人数
5月17日(火)	高槻支援学校保護者	4名
6月8日(水)	高槻支援学校保護者	1名
6月9日(木)	摂津支援学校保護者	2名

6月30日(木)	摂津支援学校保護者	3名
8月25日(木)	茨木支援学校保護者、教諭	3名
9月15日(木)	花園大学	1名
10月5日(水)	茨木支援学校保護者、教諭	2名
10月5日(水)	二色福祉会	2名
10月6日(木)	二色福祉会	2名
10月11日(火)	門真共生福祉会	2名
10月18日(火)	門真共生福祉会	2名
10月20日(木)	門真共生福祉会	1名
10月20日(木)	国立のぞみの園	1名
10月27日(木)	隆光学園	1名
11月24日(木)	リバティのぞみてんとう虫	2名
12月8日(木)	国立のぞみの園	1名
12月8日(木)	茨木支援学校保護者、教諭	2名
12月14日(水)	京都市保護者	1名
12月16日(金)	門真共生福祉会	1名
12月22日(木)	国立のぞみの園	1名
12月22日(木)	門真共生福祉会	1名
2月1日(水)	隆光学園	2名
2月7日(火)	茨木支援学校生徒、保護者、教諭	4名
2月9日(木)	千里みおつくしの杜	2名
3月7日(火)	二色福祉会	2名
3月9日(木)	はるにれの里	1名
3月15日(水)	門真共生福祉会	1名
3月23日(木)	門真共生福祉会	1名

(2) 医務栄養

①医務会議：毎月1回開催

- i) 健康、予防プログラムの進捗確認
- ii) リハ加算の進捗確認
- iii) 真野先生巡回相談：年間12回
  - a. 職員向け研修：年間5回
  - b. 内科健診
  - c. 新型コロナウイルス予防接種
  - d. インフルエンザ予防接種
  - e. リハビリテーション計画面談、更新
  - f. ご家族、職員の相談
- iv) 健診オプションについての検討、ご家族との共有
- v) 予防接種の際の医療同意の啓発

vi) その他医療に関わる案件の検討

②健康診断

i) 利用者健康診断

4月25日(月) 9:00～11:30 (医療法人桜峰会 香川クリニック)

(内容) 身体測定、問診、血圧測定、胸部X線直接撮影、尿検査、血液検査  
便潜血検査、甲状腺機能検査、がん腫瘍マーカー検査 (希望者のみ)

ii) 職員健康診断

10月3日(月)～12月22日(木) (愛仁会総合保健センターにおいて実施)

③作業療法

i) 個別セラピー : 34名 年間67回実施

ii) リハビリテーション計画書作成、評価 : 28名

iii) ポールウォーキング

iv) ひむろファーム活動

v) 一緒にアート展の実施

vi) ICF研修会の実施

④栄養

i) 給食会議 : 毎月1回実施

a. ご利用者に関する報告

b. 特食メニューの検討

⑤広報

i) 法人機関紙掲示板 年4回掲載の実施、すぎのこいいね年1回掲載の実施

ii) ジョブサイトひむろ広報誌 年4回発行の実施

a. 法人行事の掲載

b. ジョブサイト年間行事の掲載

c. 作業グループ別レクリエーションの掲載

d. 日中作業風景の掲載

6. ふれいすBe通所部門

(1) 日中活動

①マネジメントミーティング : 毎月1回開催

i) ふれいすBe各AR間の連絡調整

ii) 内部研修の企画運営

②リスクマネジメントミーティング : 毎月1回開催

i) 事故報告、ひやりはっとの確認

ii) 権利擁護虐待防止の確認

③各AR会議 : 不定期

i) 個別支援計画進捗確認

④内部研修

日程	内容	講師
6/13, 6/17、 6/21、6/29、 7/6, 7/14	支援について考えよう (全職員参加のため6回同じ内容 で行なう)	竹内恒、松本ゆかり、松本理恵
8/20	支援認定区分と認定調査について	竹内恒 (+Special Learning)
11/18	精神障害とは (復命講習)	中山紗佑里
12/12	チーム支援とチームアプローチ	事前に Special Learning を見て、 当日グループワーク

## (2) 保健看護

### ①健康診断

- i) 利用者健康診断 前期：2022年5月28日(土)  
後期：2022年10月24日(月)
- ii) 職員健康診断 2022年10月～2023年3月 愛仁会総合保険センターにて

### ②予防接種

- i) 新型コロナワクチン予防接種  
4回目 9月22日(木) 5回目(オミクロン株対応) 1月26日(木)
- ii) インフルエンザ予防接種  
10月24日(月)、11月7日(月)

## (3) 広報

- ①Be どうしの発行(年4回)
- ②法人機関誌 掲示板、すぎのこいいね、地域連携への掲載実施

## (4) CafeBe

- ①島珈琲との契約見直し
- ②地域の利用促進
  - i) 貸切事業
    - a. 法人配信座談会(8月4日)
    - b. 外部コンサート(2月4日)
    - c. 法人新規採用ご家族説明会(3月4日)
  - ii) 物販、展示
    - a. みんなのアート(高槻市内事業所作品展示、販売)(2月24日・25日)
    - b. グリーン(事業所作品委託販売)(8月～10月)
    - c. 萩の杜家族会(委託販売)(1月～3月)

## 7. 地域生活支援部レジデンスなさはら

- 1) レジデンスなさはら2丁目
  - ①会議
    - i) 個別支援ミーティング：毎週1回

- ・ご利用者の特性や情報の共有と支援の統一
  - ・個別支援の進捗確認、検討
  - ・個別支援計画の策定会
  - ・正職ミーティング（エンゼルタイム）にて支援の詳細の検討
  - ii) 夜勤者ミーティング会議：半年ごとに開催（年3回）
    - ・夜間支援員と日中支援員の情報交換
    - ・夜間対応の状況確認と検討
    - ・夜間の火災や災害想定をした場合の連絡体制等
  - iii) とんだ世話人会議：2か月に1回開催。
    - ・ご利用者の情報共有
    - ・世話人間の連絡調整
    - ・とんだ業務全般に関する検討、助言、調整、設備・備品の確認
  - iv) 連携会議
    - ・ひむろとの連携会議7名年間14回
  - ②保健衛生業務
    - i) 体重測定（最低月1回）
    - ii) 利用者健康診断
    - iii) 内科健診（年2回）基本的に日中活動先で受診
    - iv) 職員健康診断（年1回 夜勤者は年2回）
    - v) 清掃週間
      - ・年間3回、集中的に清掃・環境整備に取り組む週間を設定
  - ③保健看護業務
    - i) 食事、栄養管理にて、疾病予防
    - ii) オーラルヘルスケアサービスによる口腔衛生指導  
（希望者のみ・基本毎月1～2回）
    - iii) 各医療機関への受診
      - ・令和4年度も年間130件以上の通院件数となっている。  
（オーラルヘルスケアサービスを含むと約300件）
      - ・高齢化が進み、加齢による認知症の管理をしている方や、脳梗塞後の経過観察の方もおられ、さらに高齢化に対応した支援が求められて来ている。
  - ④コロナおよび感染症対策
    - i) ワクチン接種：希望者は5回目接種まで終了（日中先と連携）
    - ii) 利用者・職員共に11月にコロナ陽性者が出たがゾーニングを行い12日間で収束。2月に感染性胃腸炎も1フロアで4名の感染者が出たが4日間で収束。
  - ⑤避難訓練
    - ・6月、3月に実施。
- 2) レジデンスなさはら
- ①会議

- i) 番館ミーティング：週 1 回
  - ・ご利用者の共通認識
  - ・個別支援の進捗確認、検討
- ii) 夜間ミーティング：随時
  - ・夜間対応の状況確認と検討
- iii) レジデンス会議（毎月第 4 火曜日）
  - ・日勤帯職員が参加し法人からの情報提供、共有。
  - ・予算、事業計画、アクションプランの進捗確認、検討
- ②保健衛生業務
  - i) 体重、バイタル、SPO2 の測定（毎日もしくは週 1 回）
  - ii) 利用者健康診断
    - ・内科健診（年 2 回）基本的に日中活動先で受診
  - iii) 職員健康診断（年 1 回 夜勤者は年 2 回）
- ③保健看護業務
  - i) 往診の受診
  - ii) オーラルヘルスケアサービスによる口腔衛生指導  
（希望者のみ・おひとり基本毎月 1～2 回）
  - iii) 各医療機関への受診
    - ・今年度も年間約 250 件を超える通院件数となっている。
    - ・代理受診よりも実際にご本人が受診できるように取り組みを行った。
    - ・高齢化の兆候がみられ、耳鼻科の通院が増えてくるなど、今後の高齢化の支援が求められる。ダウン症の方も退行が出てくるなど新たな課題が出てきている。
- ④コロナ対策
  - i) ワクチン接種 ご利用者希望者全員 5 回接種（日中先と連携）
  - ii) コロナ陽性者対応を 4 月、8 月、9 月、11 月、1 月に実施
- ⑤避難訓練
  - ・9 月、3 月に実施。通報訓練、スプリンクラーの確認、消火訓練を行う。  
今年度から夜間帯でも実施していた。
- 3) レジデンスなさはらもとまち
  - ①会議
    - i) もとまちミーティング（毎週開催）
      - ・個別支援計画に基づく支援の遂行。支援の調整や対応の統一。進捗管理。
      - ・収支状況の把握、タイムリーな案件（コロナ等）についての共通認識と対応等々
      - ・「もとまち基本理念」の振り返り
      - ・事業計画、アクションプランの遂行
    - ii) 夜勤者ミーティング（年 4 回開催）
      - ・個別支援の状況を夜間支援員と確認し、共通認識と対応の統一を図る

- ・夜勤業務の役割分担と遂行
- ・夜勤者同士の情報交換
- iii) サービス担当者会議
  - ・生活環境が大きく変更になったことによる状態の確認と共有
  - ・ご利用者によっては医師もご参加いただき薬の狙いや効果についての共有と今後の方針の確認
  - ・ご本人に必要なサービスの調整と支給決定につなげる
- ②保健衛生・通院等
  - i) 日常の健康管理、ご家族と連携による服薬管理。
  - ii) 体重測定（最低月 1 回）
  - iii) 利用者健康診断
    - ・内科健診（年 2 回）基本的に日中活動先で受診
  - iv) 職員健康診断（年 1 回 夜勤者は年 2 回）
  - v) 個別の通院同行（睡眠や食事等の課題のあるご利用者の共通認識と通院同行）
- ③コロナ対策
  - i) ワクチン接種（ご利用者希望者全員計 5 回接種）
  - ii) コロナ陽性者対応を 8 月、9 月、11 月、1 月に実施
- ④避難訓練
  - ・9 月、3 月に実施。避難誘導訓練、消化訓練（シュミレーション）、通報訓練を実施。

## 8. 地域医療支援部

訪問看護事業開設 4 年目で退職者が多く出た。人件費は削減できたが訪問数が激減。職員基準数を割りそうになる。採用活動のための広告宣伝費等のコストも増大した。勤務時間、移動範囲が限定されている職員も多く、ニーズに基づき、サテライト開設の検討を行うも、エリアを限定して行うことを選択した。

利用者数	108 人（実訪問者数 99 人）
訪問看護回数	訪問看護基本療養費（看護）120 回 精神科訪問看護基本療養費（精神）186 回 乳幼児加算 4 人

## 9. アクトおおさか

### (1) 大阪府発達障がい者支援センター運営事業

- ①発達障がい児（者）及びその家族等に対する相談支援と情報提供（家族等に対する家庭等での発達支援に関する相談支援と情報提供含む）
  - ・個別支援：実支援人員 943 人、延支援件数 1,996 件
- ②発達障がい者及びその家族等に対する、就労に関して必要な相談等による支援

- ・個別支援：実支援人員 104 人、延支援件数 424 件
- ・個別支援のための調整会議：延実施回数 7 回、延参加機関数 15 機関

③機関コンサルテーション

- ・相談支援に関する機関コンサルテーション：584 件
- ・就労支援に関する機関コンサルテーション：2 件

④関係施設及び関係機関等に対する普及啓発及び研修

- ・計 21 回、延参加者数 1,431 人

⑤連絡協議会及び調整会議の開催

- ・発達障がい者支援センター連絡協議会：延実施回数 2 回、延参加機関数 27 機関
- ・関係機関との調整会議：延実施回数 17 回、延参加機関数 207 機関

(2) 発達障がい者地域支援力向上事業

①市町村への直接支援（包括的な支援体制づくりへの助言）

a. 実施内容

アクトおおさかに配置している地域支援マネージャーが、市町村（自立支援協議会など）の会議と協働し、課題の整理や、事例検討を通じた支援体制についてのコンサルテーションを実施した。市町村の課題や現状に即したオーダーメイド型研修を実施し、発達障がい支援の核となる人材の育成や多分野での連携体制の構築等について助言を行った。

b. 実施市町村

- ・ 門真市：サブ協議会事務局会議（参加機関：障がい福祉課、門真市障がい者基幹相談支援センターえーる、門真市障がい者相談支援センター「ジェイ・エス」、地域生活支援センターあん、門真市社会福祉協議会）
- ・ 守口市：障がい福祉課、守口市教育委員会事務局教育部学校教育課、児童発達支援センター守口市立わかくさ・わかすぎ園
- ・ 阪南市／岬町：阪南市市民福祉課、岬町地域福祉課、岬町子育て支援課、相談支援事業所まつのき園、愛の家「みらい」、岬町教育委員会指導課、岬町保健センター
- ・ 茨木市：子ども支援プロジェクト会議のコアメンバー（参加機関：あけぼの学園、相談支援センター「とんぼ」、相談支援センター藍野療育園、相談支援センターリーベ、いばらき自立支援センターぼぼんがぼん、子育て支援課発達支援係）
- ・ 岸和田市：障害者支援課（岸和田市障害者基幹相談支援センター）、委託相談支援事業所 6 カ所（相談支援事業所かけはし、みらい相談支援センター、相談支援センター社協ののだ、きぼうの輪、OK ハウス小松里、自立生活センター・いこら一）

c. 事業活用・派遣調整件数（打合せ、研修、事務連絡等） 計 269 件

d. 延研修参加機関数、延参加者数

事業所種別	延参加機関数	延参加人数
就労継続支援A型／B型	14	17

基幹相談支援センター	3	4
相談支援	43	59
地域活動支援センターI型	1	1
障害者就業・生活支援センター	1	2
児童発達支援・放課後等デイサービス	46	51
児童発達支援センター	7	14
保育園／幼稚園	34	51
学校	39	47
支援学校	7	11
保健所／保健センター	6	7
市町村（障害福祉担当課）	10	14
市町村（子育て担当課）	5	12
市町村（教育担当課）	5	7
市町村（上記以外の担当課）	5	5
その他	13	17

## ②府域全体への支援（好事例の発信）

令和4年度大阪府発達障がい児者支援施策に関する市町村説明会において、「令和4年度発達障がい者地域支援力向上事業の活用と取組み」として、門真市障がい福祉課支援グループの担当者より門真市のモデル事例を発表できるよう調整を行った。

## (3) ペアレント・メンター事業

### ①ペアレント・メンターの登録にかかる事務及び活用にかかる調整並びに大阪府メンター活動へのスーパーバイズ

- ・ペアレント・メンター派遣回数 26件、延参加者数 1,361人
- ・派遣等にかかる調整件数 1,388件

### ②ペアレント・メンターの養成研修及びペアレント・メンター交流会等の実施

- ・実施回数 計3回

### ③大阪府ペアレント・メンター事業運営委員会の実施

- ・実施回数 計2回

## 10. 相談支援部

事業所名：生活支援センターあんだんて/高槻市知的障害者生活支援事業（委託相談）						
事業所名：こども相談支援センターwish/高槻市知的障がい児相談支援事業（委託相談）						
	実人数	延べ人数	新規相談			
あんだんて	168	5724	64			
Wish	105	331	78			
評価						
・福祉相談課と委託相談事業所に向けて「障がい者単身生活支援事業」報告会を実施						

<ul style="list-style-type: none"> <li>・市内相談支援事業所連携会議 事務局として企画運営</li> <li>・自立支援協議会（ケアマネ連絡会（課題分析チーム/研修チーム）子どもワーキング）</li> <li>・高槻市障がい児相談支援事業所連絡会及び勉強会（行政（発達支援事業所）と市内の障がい児相談支援事業所と情報交換及び勉強会の実）</li> </ul>						
事業所名：生活支援センターあんだんて/計画相談（指定特定相談支援）						
事業所名：こども相談支援センターwish/計画相談（障がい児相談）						
実績	契約者数	計画/モニタ				
あんだんて	185	355				
Wish	71	60				
<p>評価</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・あんだんて：新規契約8件（wishからの移行と委託相談からの移行のみ）契約終了7件（死去/転居）</li> <li>・wish：新規契約2件 / 契約終了8件（18歳到達/放デイ利用終了）</li> <li>・一体化したことにより、wishの体制加算が充実</li> </ul>						
その他						
<p>地域との連携の取り組み</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・「R4 年度不登校引きこもり状態の若者支援の基礎研修」「阿武山地域包括ケア会議 田問題家族の介入と連携（8050 問題）」「障がい者委託相談支援事業所情報交換会 単身生活体験事業実践報告」</li> <li>・就労・生活支援センターとの連携会議の実施</li> <li>・高槻支援学校 福祉相談会への参加</li> </ul> <p>業務効率化</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・業務の効率化を図るため ICT 化を図った（グーグルドライブ、zoom の活用など）</li> </ul>						
<p>評価</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・高槻市内の相談支援事業所と連携を図る他、支援力/連携力の向上、生涯理解の啓発、支援者のピアサポート機能の充実に取り組んだ</li> </ul>						

## 11. ジョブサイトよど・J ブランチよど

### (1) ジョブサイトよど

#### ①5 階

- ・必要に応じてサービス担当者会議の開催を打診し、他事業所を交えたサービス担当者会議を実施するなど、関係機関と連携し包括的な支援を行えるように意識した。
- ・フロアで共通した意識を持てるように、フロア理念を設定した。日によって職員が異なる為、情報共有用の掲示板を設置し、職員間の情報共有の方法を工夫した。
- ・昨年度から導入した各ご利用者の支援手順書を適宜更新し、フロア内で共通した支援ができるように努めた。
- ・今年度も運動や散歩、調理、創作活動等の余暇活動を行った。食べたいものなどご利用

用者に選択していただく際は、カードや実物を用意し、各ご利用者に合わせて選択方法を工夫した。

#### ②4 階・厨房

- ・引き続き新型コロナウイルスの影響はあったが、少しでも楽しみを持ち、充実した生活を送っていただけるようセレクトランチや買い物、創作、調理を企画・実施した。
- ・グループホームへの移行に向けて他事業所も交えたサービス担当者会議を開催するなど、他機関・他職種連携を意識して支援にあたった。
- ・前年に導入した手洗いの動画を使用し、衛生面に気を付ける習慣を定着させた。
- ・コロナ禍で外販などに参加できず、日中の外出機会も減ったため、バランスボール、エアロバイク、トランポリン等、運動不足解消の時間を設け、日中活動の過ごし方のバリエーションを意識的に増やした。
- ・他に、たこあげ、フリスビー、バトミントン等、外に出て行う活動も導入した。
- ・厨房事業については新型コロナウイルスの影響で注文量も減少し、また製造に携わることでも利用者も減少した。また、原油価格の高騰に伴う材料費の値上げ等もあり、コロケの販売価格や配達先を見直したものの継続は難しく、1月につくね作業を終了、3月末をもってコロケ事業を終了した。
- ・グループホームへの移行に向けて他事業所も交えたサービス担当者会議を開催するなど、他機関・他職種連携を意識して支援にあたった。

#### ③3 階

- ・今年度は合計10名が利用。その内1名は、新型コロナウイルス感染予防のため利用を自粛されていた。
- ・ご利用者一人ひとりのニーズやスキルを鑑みて受注作業を提供することで、スキルアップや来所へのモチベーション維持・向上に繋がった。
- ・上記に併せ、余暇活動のバリエーションや内容をより充足させ、地域に出る機会を増やした。また、QOLの向上のために、季節に即した内容を取り入れるようにした。

#### ④2 階

- ・1名のご利用者について、ご家族の怪我により約7か月間よどを休まれた。利用再開後ご本人のご様子にお変わりなし。
- ・余暇活動及び健康維持の目的で、ステッパーとツイスト、バランスボールの運動器具を導入し、運動の幅を広げた。
- ・1名のご利用者には、余暇の選択肢を増やし、支援員とトランプやすごろく、ボードゲームなどの時間を設定してご本人に選択していただく機会を提供した。
- ・約2か月間来所を拒否されたご利用者に対し、ご家族と連携を取り、家庭訪問を実施した。また来所再開後はご本人の興味関心を再評価しながら給食のメニュー表の記入やお絵かきの活動などをご本人のペースで取り入れた。

### (2) ジェイ・ブランチよど

#### ①受注作業

- ・昨年度同様、「絵の具の作業」「ダイレクトメールの作業」を中心にすることで、継続的に作業を受注できる状態になった。
- ・棚卸の時期や閑散期の際には作業量や件数が減り、利用者の作業がなくなることもあったが、2つの受注作業を中心に据えることで、一方の受注作業が少ない時期においてももう一方の受注作業の量や配分を調整することである程度は補うことができた。
- ・その他の継続的な受注作業については、寝具関連企業の受注作業に加え、2月より新しく企業と契約し箱折りの受注作業を開始した。箱折りの受注作業については、施設外就労の津田紙工で箱折りをしているため利用者も多く、継続的に受注できる作業にすることができた。また箱の折り目付など組み立てまでの工程の一部をしていただくことで、技術面の理由で津田紙工の施設外就労に参加していない利用者にも箱の組み立て作業の一端を担っていただくことができた。
- ・不定期の受注作業については、今年度はカレンダーの梱包業務と厚労省調査の封入作業のみ受注した。
- ・受注作業の管理については、受注作業の進捗状況を毎日確認する時間を設定することで、フロアごとに納期に間に合うか、あるいは作業が足りないかを共有することができ、状況に合わせてフロア間で作業量を調整したり、ご利用者退所後に職員で協力して作業を進めたりすることができた。

## ②施設外就労

- ・これまで行ってきた「河端ビル」「堀内マンション」「濱崎鍼灸整骨院」の3件の清掃作業に加え、6月より「淀川区社会福祉協議会ビル」のトイレを清掃する仕事がスタートした。基本的に職員が常時付き添わない作業スタイルで、作業トレーニング後は特定のご利用者（一名）にほぼお任せする形になったが、徐々に慣れて作業ペース/精度ともに先方から高く評価していただけるようになった。
- ・津田紙工での箱折り/組立作業は、コロナ感染の影響による作業中止期間を設けることなく、順調に作業を継続することができた。さらに「昔に比べて製造量の大幅に上がっていること」「スキルの高いご利用者が参加日数を増やしたこと」「急な作業の変更やライン作業への参加に、ご利用者が上手く対応されていること」「ご利用者が楽しく、意欲的に仕事に取り組んでいる姿」などを高く評価され、10月より工賃時給を50円上げていただくことになった。

## 12. 地域生活支援部レジデンスよど

### (1) 三津屋北ホーム

#### ①利用状況

- ・グループホームに宿泊する事が難しいご利用者1名について、引き続きご家族や基幹相談支援センターの職員との定期的な会議を行ない、移行支援を継続している。2023年3月時点で週1~3回程宿泊ができるようになっている。

#### ②取り組み

- ・週末宿泊可能日に、「近場外出」として三津屋北ホーム近辺の外出先をご利用者に提案

した（イオン尼崎店や神崎川公園、マクドナルド三津屋店など）。また、「誕生日外出」も希望者し、ご利用者の希望の外出先や夕食外食の取り組みを行なった。

- ・月1回、土曜日に宿泊できる職員体制を作り「週末宿泊可能日」を設定している。現在は5名の利用がある。「今後利用したい」と伺っているご利用者は2名おられる為、今後も“週末をグループホームで過ごす練習の機会”として継続する。週末宿泊日の余暇の幅を広げることを個別支援計画に挙げているご利用者もいる為、余暇計画も積極的に行っていく。
- ・家族会から頂いた「慰労会費」を使用し、（この日の給食はキャンセルして）年末にコストコでお寿司やお肉等のお惣菜を買い、豪華な夕食を提供した。
- ・令和5年4月開設予定の「レジデンスよど十三ホーム」の準備を進めた。

### 1.3. 就労支援部

#### (1) ジョブジョイントおおさか

- ・プログラムの内容、就職の実績

昨年度に続き、「コース別プログラム」を実施した。

The image displays four screenshots of program schedules for 'Job Joint Osaka'. Each screenshot shows a weekly timetable for a specific course, with activities listed by day and time slot.

- 就労移行支援 \*十三オフィス (Desk Work Course):** Activities include '勉強会 / プレゼンチャレンジ (毎月)', '企業研究 講座', 'オフィスワーク', 'グループワーク', 'ヘルスケア', and '土曜クラブ'.
- 就労移行支援 \*高槻オフィス (Work Course):** Activities include '勉強会', 'ワークサンプル', 'ヘルスケア', 'トライワーク', 'マイタイム / egタイム', and '土曜クラブ'.
- 自立訓練 \*十三オフィス (Small Steps Course):** Activities include 'egタイム', 'ヘルスケア', 'ジョブトレ', 'オフィスワーク', 'ヘルスケア', and '土曜クラブ'.
- 自立訓練 \*高槻オフィス (Challenge Course):** Activities include 'ヘルスケア & ワークアウト', 'ジョブトレ', 'ライフスキル 倶楽部', 'ジョブトレ', 'ヘルスケア & ワークアウト', and '土曜クラブ'.

- ・就職実績

令和4年度は、十三から7名、高槻から13名の方が就職された。

1	(株) 引越社
2	大阪広域水道企業団

3	(株) つばめ急便
4	(株) 蓬莱
5	花椿ファクトリー (株)
6	(株) ニッセイ・ニュークリエーション
7	(株) WaveTechnology
8	(株) ジューユー
9	(株) 日立物流西日本 茨木北営業所
10	社会福祉法人ノーマライゼーション協会
11	大阪ガスケミカル (株)
12	ポーターズ (株)
13	(株) 浜田
14	(株) ニトリ
15	(株) ぼうしや薬局
16	(株) ビーバーレコード 鶴見緑地湯元水春
17	(株) ベルシステム24
18	社会医療法人きつこう会 多根総合病院
19	独立行政法人地域医療機能推進機構大阪病院
20	(株) ラウンドワン

・働くチカラ PROJECT

令和4度も株式会社エンカレッジと協働で事業運営。

発達障害やコミュニケーションが苦手な大学生への就活支援を提供。

ベーシックコースの参加者は26名。アドバンス（高槻）参加者は14名。

以下は、プログラム内容である。

**2つのコースで構成されています**

<p><b>ベーシック(オンライン)コース</b></p> <p>オンライン(zoom)にて実施</p>  <p>働く土台となる知識を身につける</p>	<p><b>アドバンス(現地体験)コース</b></p> <p>大阪・京都・高槻・東海・東京各会場で実施</p>  <p>実体験から働く力を身につける</p>
---	--

Copyright JJ Osaka & encourage Co., LTD. All Rights Reserved

**2つのコースで構成されています**

ベーシック(オンライン)コース	アドバンス(現地体験)コース
オンライン(zoom)にて実施	大阪・京都・高槻・東海・東京各会場で実施
アーカイブ視聴可 ・オンライン講座(全10回)  ・教えて、先輩！(全2回)	<p>内容</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・やってみよう！仕事体験(個別面談付)(同じ内容、全2回)</li> <li>・夏休み・春休み 特別企画</li> <li>・★1day全場セミナー(全2回)</li> </ul> <p>インターンシップ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・職業スキルチェック</li> <li>・インターンシップ: 日開</li> <li>・業界入り講座</li> <li>・勉強会(全5回)</li> </ul> <p>※このプログラムに参加の希望者 個別面談</p>
アーカイブ視聴不可 ・オンラインしごと体験(全2回)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・就職活動講座(全3回)</li> <li>・お仕事体験講座(全3回)</li> <li>・【東海地方限定】</li> <li>・就活の進め方Zoomセミナー(1回)</li> </ul> <p>※このプログラムに参加の希望者 個別面談</p>
※ベーシックコースとアドバンスコースは並行して受講可能です。 ※アドバンスコースもいくつか受講していただくことができます。	これから 詳細を ご紹介します！

Copyright JJ Osaka & encourage Co., LTD. All Rights Reserved

アーカイブ 視聴可				アーカイブ 視聴不可			
ベシック(オンライン)コース プログラム				ベシック(オンライン)コース プログラム			
完全オンラインプログラムで「働く土台となる知識を身につける」コースです				完全オンラインプログラムで「働く土台となる知識を身につける」コースです			
日程	時間	テーマ・内容	アーカイブ	日程	時間	テーマ・内容	アーカイブ
1月30日(木)		生活リズム・時間管理を身につけよう	働くうえで最も大切な生活リズムの安定、時間管理の方法や生活リズムの改善方法を学びます。	8月20日(土)		◆就職活動の準備を知ろう 卒業後すぐに障害者雇用で働いている先輩と就労移行支援事業所を利用して就職した先輩の話を聞いて、それぞれの状況や気持ちを知ります。	視聴可
2月7日(木)		身だしなみの整え方	スーツやビジネスカジュアルの着こなしや清潔感を保つ、社会人に欠かせない清潔感やスーツの着こなし術を習得。	2022年 3月4日(土)	13:00～15:00	◆障害者雇用の働き方を知ろう 障害者雇用の専門家で働く先輩と特許会社で働く先輩2名が登場予定。働き方にどのような違いがあるのかを知ろう！	視聴可
3月13日(木)		印象のよいコミュニケーション	印象のよいコミュニケーションにはコツがあります。ポイントを知り、面接等での印象をアップしよう。				
3月27日(木)		自分も相手も大切に コミュニケーションスキル	対人関係を良好にし、相手も自分の意見も尊重するコミュニケーションスキルを学びます。				
4月10日(木)	18:00	ストレス・感情のコントロール	ストレスへの向き合い方、感情のコントロールの方法について考えます。				
4月24日(木)	18:00～19:00	トラブル対処法を知ろう	SNSの使い方や相手などとの距離の取り方など、社会でよくあるトラブルから自分を守る方法を学びます。				
7月8日(木)		働く目的を考える	働く目的がわからない、見つからない学生は多いです。誰のために、何のために働くのかをじっくり考えます。				
8月15日(木)		一般就労(ロープレ)と 障害者雇用(オープン就労)の違い	多くの発達障害学生が悩む、ロープレ就労とオープン就労、どのような違いがあるのかを分かりやすく解説。				
2022年 9月12日(木)		自分の強みを知る	就労で必ず必ず必要とされる自己PR・強み、強みの見つけ方・考え方を先輩の先輩が伝授。				
9月19日(木)		自分の強みを知る	強みだけでなく、強みを伝えることで自己分析が進みます。強みを知り、必要な知識や準備事項を学びます。				
				9月8日(木)	13:00～15:00	◆一般企業の仕事内容を体験しよう！ 障害の有無に関係なく、一般企業での仕事を想定した「シゴトインタビュー」として「シゴトインタビュー」を取り組み、仕事のイメージをつかもう。	視聴不可
				2022年 2月9日(木)	13:00～15:00	◆障害者雇用の仕事内容を体験しよう！ 障害者雇用で働く人のインタビューや実際の事例会社協力のもと作られたシゴトインタビューを取り組み、仕事内容を学びます。	視聴不可

・実践報告会

令和4年度は、第5回のジョブジョイントおおさか実践報告会を開催。当日は大寒波の影響のなか、定員90名に対して60名の参加があった。以下、当日の開催内容である。

## 第5回 ～発達障がいのある人と職場をつなぐ～ ジョブジョイントおおさか 実践報告会

2023年1/25 水 13:30～16:30 (13:15開場)

**講演内容**

第1部 基調講演

**発達障がいのある人が自分らしく  
社会人生活を送るために  
～ネットやゲームの世界と動機付けの話を交えて～**  
(医療法人仁誠会 大病病院 関正樹先生)

**講師**  
皮膚科医、福井医科大学医学部卒業、筑波大学医学部附属病院、土佐市立総合病院神経科を経て現在は医療法人仁誠会大病病院に勤務。児童精神科医として発達障がいや不登校などの診療にあたり、地域の発達障がい支援システムなどの調査研究を行っている。また、地域の発達障がい支援センター、障害者支援施設、施設などの職への支援、療育会や親子勉強会も行った。医療法人仁誠会 大病病院 関正樹先生

第2部 実践報告

**1. 就職後の余暇支援(OB会)の取り組み**  
・ジョブジョイントおおさかスタッフ

**2. 就職事例**  
・事務職で働く丸茂さん(株式会社ハンフ)  
・清掃スタッフで働く福さん(株式会社ナリコエンタープライズ)

第3部 質疑応答

**参加費 無料**

**会場** 立命館いばらきフューチャープラザ1F カンファレンスホール 〒567-8570 大阪府茨木市若原町2-150

**交通** 立命館大学 大槻いばらきキャンパス  
イオンモール 茨木  
立命館大学 大槻いばらきフューチャープラザ  
立命館大学 大槻いばらきキャンパス内

**定員** 90名 (先着順) ※新型コロナウイルスの影響により、定員の変更、中止または延期となる可能性があります。ご了承ください。

**お申し込み** 締め切り:1月20日(金)  
QRコードまたは、下記のURLより申し込みフォームへお申込みください。  
<https://forms.gle/PlYCuRzRt9iV5QK988>



・障がい者雇用セミナー

令和2年度から開催している障がい者雇用セミナー。令和4年度は、高槻商工会議所を使ってセミナー開催。参加者8社9名。当日は、お世話になっているエムツープレストの沖長さんにご登壇いただいた。

事例から学ぶ 障がい者雇用セミナー

# 人材不足解消と戦力化

■当日の流れ■

- ・障がい者雇用の市場動向
- ・助成金や支援サービスの活用
- ・botanical worksの雇用事例
- ・エムツープレートの雇用事例
- ・障がい者雇用のこれからと進め方

なぜ障がい者雇用によって  
・労働力が安定したのか  
・生産性が向上したのか  
事例をもとに解説します

自社でいかすことができる  
人材活用方法、すぐに実践  
できる情報をお伝えします

【主催】  
社会福祉法人北摂杉の子会  
ジョブジョイントおおさか  
(担当：釜井、玉井)

日時:2023年2月7日(火)  
時間:15:00~16:30  
場所:高槻商工会議所  
4階大ホール

特別講演

株式会社エムツープレスト  
製造グループ  
リーダー 沖長悦子

botanical works株式会社  
代表取締役 寺谷卓也



### ・動画（YouTube）制作

昨年度に引き続き、動画を制作。

たかつきランチの事業所紹介としての2種類の動画を公開した。



### ・JJ新聞

定期的に発行しているJJ新聞。令和4年度は、No.56とNo.57を発行した。

利用者の方にも記事作成を協力していただき、次年度も引き続き発行したい。



12/17	アート（クリスマスの飾り）・ランチ	14名	8/20	中止
1/7	書初め・ランチ	15名	9/3	7名
2/25	映画鑑賞	10名	10/1	8名
3/25	おつかれさま会	22名	10/15	6名
			11/12	7名
			12/3	4名
			1/14	0名
			1/21	6名
			1/28	7名

#### 14. 児童発達支援部

##### 【高槻地区】

##### 【こども発達支援センターwill】

##### (1) 個別専門療育

##### ① 利用決定者内訳

市町村名	利用決定者	
	未就学児	学齢児
高槻市	20	20
茨木市	2	5
摂津市	3	0
島本町	2	3
合計	27	28

##### ②療育の利用率

##### 【契約内容】

	児童発達 (名)	放デイ (名)	全体 (名)
契約定員 (名)	27	28	55
年間延べ回数	540	560	1100
年間必要回数	上限 (一人: 20回)		
1日定員	上限 (1日 10~12名)		

##### ② 【月別・事業別の利用率表】

	児童発達	放デイ	全体
4月	100%	100%	100%
5月	85%	96%	91%
6月	88%	90%	89%
7月	70%	74%	72%
8月	74%	75%	75%

9月	95%	78%	85%
10月	83%	86%	85%
11月	91%	88%	89%
12月	77%	75%	76%
1月	86%	82%	84%
2月	75%	76%	76%
3月	77%	87%	83%
月別平均	83%	84%	84%

	児童発達	放デイ	全体
4月	100%	100%	100%
5月	85%	96%	91%
6月	88%	90%	89%
7月	70%	74%	72%
8月	74%	75%	75%
9月	95%	78%	85%
10月	83%	86%	85%
11月	91%	88%	89%
12月	77%	75%	76%
1月	86%	82%	84%
2月	75%	76%	76%
3月	77%	87%	83%
月別平均	83%	84%	84%

#### ④保護者研修

■日 時：月2回、全10回、令和4年5月から令和4年3月まで実施

■会 場：高槻現代劇場もしくはウェブ受講

##### 【保護者研修利用率】

コロナに伴い、正確な利用率は不明。

保護者研修申し込み者は21名。

実践研修申し込み者は16名。

#### (2) 大阪府通所支援事業者育成事業（大阪府委託事業）

①機関支援【実数】 11事業所 3学校

【延べ数】 96事業所 7学校

③ 圏域交流会（事業所対象） 1回実施

内容、実施場所、参加事業所数など

	日 時	場 所	内 容	参加事業所数	参加学校数	参加人数
1	2023年3月13日～20日	オンライン	実践報告会	27		34 (申込者)人数

④ 情報交換会（学校対象） 6回実施

内容、実施場所、参加学校数など

1	2023年2月10日	高槻市教育センター	実践報告		60	80名程度
2	2022年6月23日	摂津市教育センター	将来を見据えた支援とは		15	30名程度
3	令和4年6月2日(木) 16:00~17:00	島本町立第三小学校 (+オンライン)	発達障がいの特性理解①		6	31
4	令和4年6月21日(火) 16:00~17:00	島本町立第三小学校 (+オンライン)	発達障がいの特性理解②		6	31
5	令和4年10月18日(火) 16:00~17:00	島本町立第四小学校 (+オンライン)	子どもに分かりやすく伝えるには~構造化~		6	31
6	令和4年11月4日(金) 16:00~17:00	島本町立第一小学校 (+オンライン)	困った行動の原因を考えてみよう ~問題行動の理解と対応~		6	31

※その他市町村への訪問

【事業所向け機関支援打ち合わせ】

	日 時	場 所	内 容	市町村
1	2022年5月24日	茨木市役所	機関支援の報告	茨木市
2	2022年5月31日	摂津市役所	機関支援の報告	摂津市
3	2022年6月22日	茨木市役所	機関支援の現状報告	茨木市
4	2022年7月14日	茨木市市役所	機関支援の現状報告・センターの機能強化に向けた意見交換	茨木市
	2022年6月15日	カンガルーの森	機関支援の現状報告	高槻市
	2022年11月24日	カンガルーの森	センターの機能強化に向けた情報交換	高槻市
	2023年2月8日	ウィル	機関支援の現状報告	高槻市

【教育向け機関支援打ち合わせ】

	日 時	場 所	内 容	市町村
1	2022年5月18日	摂津市役所	研修打ち合わせ	摂津市
2	2022年6月6日	高槻市教育指導課	機関支援打ち合わせ	高槻市
3	2022年10月5日	高槻市教育指導課	次年度研修打ち合わせ	高槻市
4	2022年10月28日	島本町役場	次年度研修打ち合わせ	島本町
5	2023年3月28日	島本町役場	次年度年間予定打ち合わせ	島本町

(3) 高槻市巡回支援専門整備事業

①巡回内訳

巡回した施設・場	施設数		述べ巡回回数		助言など支援の 対象児童数		対象児童に対する助 言等支援の延べ回数	
保育所	3	か所	17	回	11	人	27	回
幼稚園	0	か所	0	回	0	人	0	回
子育て支援拠点施設	3	か所	32	回	111	人	161	回
児童厚生施設		か所		回		人		回
集団検診		か所		回		人		回
その他（子育て広場）	12	か所	142	回	330	人	581	回
( )		か所		回		人		回
合計	18	か所	191	回	452	人	769	回

②相談年齢内訳

年齢	(人)
0歳	75 (95)
1歳	187 (303)
2歳	110 (197)
3歳	52 (130)
4歳	11 (22)
5歳	13 (17)
6歳以上	4 (5)
年齢不明	0
合計	452 (769)

【自閉症療育センタ Link】

(1) 個別専門療育

① 利用決定者内訳

市町村名	利用決定者	
	未就学児	学齢児
枚方市	12	21
寝屋川市	2	0
四條畷市	6	2
交野市	9	5
大東市	0	0

合計	29	28
----	----	----

②療育の利用率

【契約内容】

	児童発達 (名)	放デイ (名)	全体 (名)
契約定員 (名)	29	28	57
年間延べ回数	580	560	1140
年間必要回数	上限 (一人 : 20 回)		
1 日定員	上限 (1 日 10~12 名)		

③【月別・事業別の利用率表】

延べ実績 (利用率)	児童発達	放デイ	全体
4 月	100%	96%	98%
5 月	96%	98%	97%
6 月	94%	96%	95%
7 月	95%	90%	93%
8 月	83%	83%	83%
9 月	88%	94%	91%
10 月	95%	94%	95%
11 月	94%	89%	92%
12 月	96%	94%	95%
1 月	91%	84%	87%
2 月	92%	87%	89%
3 月	92%	86%	89%
月別平均	93%	91%	92%

④保護者研修

■日 時 : 月 1 回、全 10 回、令和 4 年 5 月から令和 5 年 3 月まで実施

■会 場 : ウェブ受講・Link 療育室 (ワークショップの回のみ)

【保護者研修利用率】

コロナに伴い、正確な利用率は不明。

保護者研修申し込み者は 26 名。

実践研修申し込み者 9 名。

(2) 大阪府通所支援事業者育成事業 (大阪府委託事業)

①機関支援 機実数 47 事業所 6 学校

延べ数 170 事業所 28 学校

②圏域交流会

事業所向け交流会 5 回実施

内容、実施場所、参加事業所数など

	日時	場所	内容	参加事業所数	参加人数
1	2022年 6月9日(木)  14:00~16:00	ラポール枚 方	北河内圏域内各市の児童発達支援センターと 公立の児童発達支援事業所を対象に 情報交換と交流 〈大阪府障がい福祉課より 2名ご出席〉 ・大阪府ご担当者様より今年度の事業にかかわる お話しと質疑〜主に令和6年児童福祉法改正に向けて、 センターや発達支援拠点の役割等について〜	8  (7市)	11
2	2022年 6月17日(金)  9:45~11:15	枚方市立文化芸術センター 別館 多目的室	北河内圏域内すべての障がい児通所支援事業所を 対象に情報交換と交流 ①Linkより「発達支援拠点」Linkの取組みについて報告 ②少人数7グループで情報交換 (各事業所2名に参加人数制限)	33  (7市)	44
3	2022年 11月24日(木)  14:00~16:00	枚方市立文化芸術センター 別館 第3会議室	北河内圏域内各市の児童発達支援センターと 公立の児童発達支援事業所を対象に 情報交換と交流 〈大阪府障がい福祉課より1名ご出席〉 ・大阪府ご担当者様より児童発達支援センターの役割と現在の状況についてのお話しと質疑 ・令和6年児童福祉法改正に対応する	7  (6市)	10

			ための検討内容、 来年度変更予定のこと、など		
4	2022年 12月 9日(金)  10:00~11:30	Link 相談室 (zoom ホストとして)	北河内圏域内すべての障がい児通所 支援事業所を 対象にオンライン(zoom)で情報交換 と交流 ①ご参加事業所紹介 ②幼、小、中、計4グループに分かれる)	18 (5市)	18+α
5	2023年 3月 13日(月) ～ 3月 20日(金)	動画配信	北河内圏域内すべての障がい児通所 支援事業所を 対象に、動画配信による実践報告会 ～機関支援を通じた支援の工夫～ (will:4 事業所 Link:3 事業所の報告)		553 事業 所

### 【大阪地区】

#### 【児童デイサービスセンターan】

##### ①利用決定者内訳

市町村名	利用決定者	
	未就学児	学齢児
大阪市	40	20
合計	40	20

##### ②療育の利用率

	児童発達 (名)	放デイ (名)	全体 (名)
契約定員 (名)	40	20	60
年間延べ回数	800	400	1200
年間必要回数	上限 (一人:20回)		
1日定員	上限 (1日10名)		

##### ③月別・事業別の利用率表

延べ実績 (利用率)	児童発達 (%)	放デイ (%)	全体 (%)	療育回数 (回)
4月	100	100	100	52
5月	93	91	92	97
6月	100	100	100	125
7月	93	82	89	102

8月	86	95	89	107
9月	91	95	92	109
10月	97	103	99	94
11月	101	95	99	105
12月	88	100	92	91
1月	98	94	97	93
2月	108	109	109	113
3月	100	107	102	99
年間合計				1187
月平均	96	98	97	99

④保護者研修

療育時に動画で提供 年 10回

	参加予定 (人)	参加者 (人)	出席率 (%)
第1回	60	60	100
第2回	60	60	100
第3回	60	60	100
第4回	60	60	100
第5回	60	60	100
第6回	60	60	100
第7回	60	60	100
第8回	60	60	100
第9回	60	60	100
第10回	60	60	100

⑤保護者向け交流会

	日時	参加予定 (人)	参加者 (人)	出席率 (%)
第1回	7/29 (金) 10:30~12:00	2	規定人数が集まらず中止	
第2回	8/26 (金) 10:30~12:00	1	規定人数が集まらず中止	
第3回	9/30 (金) 10:30~12:00	10	10	100
第4回	10/28 (金) 10:30~12:00	9	9	100
第5回	11/25 (金) 10:30~12:00	9	7	78
第6回	12/9 (金) 10:30~12:00	10	8	80

【発達支援あゆみ】

① 単独通所事業

【実績】

月別	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計
契約児数	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	
療育日数	18	19	22	20	22	20	20	20	20	20	19	22	242
延べ利用児数	227	223	305	213	175	241	252	259	212	213	219	194	2733
利用率	79%	73%	87%	67%	50%	75%	79%	81%	66%	67%	72%	55%	71%

※4/1・4、12/29～1/3、3/31 は閉所日。8月15日～18日（4日間）・12月26日～28日（3日間）・1月4日～5日（2日間）・3月24日～30日（5日間）は自由通所日（送迎バス運休）。

【保護者勉強会（全体）】

内容	日時	参加者数
あゆみOBとの座談会（進路について共有）	7月4日（月）10:15～12:00	14
あゆみ保護者座談会（家庭での支援について共有）	11月18日（金）10:15～12:00	14
先輩保護者のお話（成人された発達障害のお子さまのおられる保護者の育児経験談）	1月16日（月）10:15～12:00	7

② 個別療育事業

【実績】

月別	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計
契約児数	30	29	29	29	29	28	28	30	30	30	30	29	-
延べ利用児数	36	40	45	45	39	36	38	40	39	43	37	44	482
保護者・関係機関との連絡調整	17	16	10	12	14	30	18	12	22	19	22	31	223
保護者・関係機関との面談	0	3	4	3	4	27	7	3	3	4	7	40	105
所属先訪問	-	-	-	4	-	1	2	7	1	3	3	3	24

【所属園訪問】

6月21日	千里ひじり幼稚園
11月11日	アソカ幼稚園
11月25日	ゆたかこども園

【見学受け入れ】

5月23日	とねやまこども園	1名
6月1日	とねやまこども園	1名

【個別支援会議】

8月29日	相談支援事業所 ：サンコー電気株式会社goody	開催場所 ：児童発達支援事業所タートルズ
-------	-----------------------------	-------------------------

【保護者研修】

1	DVD 自閉症とともに～自閉症の人を理解する～
2	DVD 自閉症とともに～自閉症の人を支援する～
3	自閉スペクトラム症の特性の理解～社会性・コミュニケーション・想像すること～
4	自閉スペクトラム症の特性の理解～感覚面の特徴～
5	子どもにわかりやすく伝えるには～特性に合わせた工夫～
6	人との関りやコミュニケーション
7	評価について～子どもの“芽生え”をみつけよう～
8	困った行動の原因を考えてみよう

③ 障害児一時預かり事業

月別	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計
延べ利用児数	15	9	11	25	30	22	18	21	31	28	28	41	279

本年度新規契約児数・・・・・・・・・・22件

Ⅲ. 資料編

1. 利用者の概要

(1) 萩の杜

①年齢別・性別人員構成

	10代	20代	30代	40代	50代	60代	合計
男	0	0	3	13	22	0	38
女	0	0	0	6	5	0	11
合計	0	0	3	19	27	0	49

②障がい支援区分

区分	6	5	4	3	2	1	区分なし
人数	41	8	0	0	0	0	0

③療育手帳等取得状況

	療育手帳				身体障害者手帳						
障害程度	A	B1	B2	計	1級	2級	3級	4級	5級	6級	計
人数	47	2	0	49	4	2	1	1	1	2	11

(2) ジョブサイトひむろ 令和3年3月31日現在

①年齢別・性別人員構成

	10代	20代	30代	40代	50代	60代	合計
男	0	10	11	12	2	2	37
女	0	2	7	6	2	0	17
合計	0	12	18	18	4	2	54

② 障害区分別

区分	6	5	4	3	2	1	区分なし
人数	29	21	4	0	0	0	0

③療育手帳取得状況

	療育手帳			身障手帳						
障害程度	A	B	計	1級	2級	3級	4級	5級	6級	計
合計	52	2	54	3	2	0	0	2	0	7

(3) ふれいすBe

①年齢別・性別人員構成

【生活介護】

	10代	20代	30代	40代	60代	合計
男	1	12	23	3	1	40
女	0	10	9	0	0	19
合計	1	22	32	3	1	59

【就労継続支援B型】

	20代	30代	40代	50代	60代	合計
男	8	9	1	0	0	18
女	3	6	0	0	0	8
合計	11	14	1	0	0	26

②障害支援区分

【生活介護】

区分	6	5	4	3
人数	30	15	9	2

【就労継続支援 B 型】

区分	6	5	4	3	2	1	区分なし
人数	0	1	9	8	2	0	6

③療育手帳等取得状況

	療育手帳				身体障害者手帳						
障害程度	A	B1	B2	計	1級	2級	3級	4級	5級	6級	計
人数	60	15	3	78	20	4	0	0	0	0	24

(4) 地域生活支援部レジデンスなさはら

【レジデンスなさはら 2 丁目・グループホームとんだ】

①年齢別・性別人員構成

10代	20代	30代	40代	50代	60代	合計
0	0	2	9	4	1	(男性 12 名・女性 4 名)

②障がい支援区分（共同生活援助）

区分	6	5	4	3	2	1	非該当
人数	2	8	5	1	0	0	0

【レジデンスなさはら】

1 年齢別・性別人員構成

10代	20代	30代	40代	50代	60代	合計
0	1	4	13	1	1	(男性 12 名・女性 4 名)

②障がい支援区分（共同生活援助）

区分	6	5	4	3	2	1	非該当
人数	18	2	0	0	0	0	0

【レジデンスなさはらもとまち】

①年齢別・性別人員構成

10代	20代	30代	40代	50代	60代	合計
0	3	10	1	0	0	(男性 14 名)

②障がい支援区分（共同生活援助）

区分	6	5	4	3	2	1	非該当
人数	9	5	0	0	0	0	0

(5) 地域生活支援部レジデンスよど

①年齢別・性別人員構成

事業所	性別	20代	30代	40代	50代	合計
ジョブサイトよど	男性	4	18	6		28
	女性	2	4			6

ジェイ・ブランチよど	男性	4	8	3		15
	女性	3	1		2	6

②障害支援区分

	区分6	区分5	区分4	区分3	区分2	区分1	区分なし
ジョブサイトよど	13	12	6	3			
ジェイ・ブランチよど			5	3	1	2	10

③療育手帳取得状況

	療育手帳			精神障害者保健福祉手帳			
	A	B	合計	1級	2級	3級	合計
ジョブサイトよど	24	7	31	1	2		3
ジェイ・ブランチよど	1	14	15		5	1	6

(6) 就労支援部

ジョブジョイントおおさか

①年齢別・性別人員構成

10代	20代	30代	40代	合計
1	14	0	0	(男性 12名・女性 3名)

②療育手帳取得状況

	療育手帳			精神障害者保健福祉手帳			未取得
障害程度	A	B	計	2級	3級	計	申請中
合計	0	7	7	6	5	11	0

ジョブジョイントおおさか たかつきブランチ

①年齢別・性別人員構成

10代	20代	30代	40代	合計
7	24	4	1	36 (男性 29名・女性 7名)

②療育手帳取得状況

	療育手帳			精神障害者保健福祉手帳			未取得
障害程度	A	B	計	2級	3級	計	申請中
合計	0	16	16	5	16	21	3

LaLa-chocolat TAKATSUKI

①年齢別・性別人員構成

10代	20代	30代	40代	50代	合計
2	13	7	3	3	28 (男性 13名・女性 15名)

②障害者手帳等取得状況

等級	療育手帳			精神障害者 保健福祉手帳			身体障害者手帳							未取得
	A	B	計	2級	3級	計	1級	2級	3級	4級	5級	6級	計	申請中
人数	13	14	27	0	2	2	1	1	2		1			0

## 2. 職員配置

### (1) 法人事業部

	基準職員数	実配置職員数
正職		6.0
嘱託		3.0
パートタイマー		3.0
計		12.0

### (2) 萩の杜

	基準職員数	実配置職員数
正職		18.0
嘱託		6.0
パートタイマー		24.1
計		48.1

### (3) ジョブサイトひむろ

	基準職員数	実配置職員数
正職		13.5
嘱託		3.0
パートタイマー		14.5
計	29.2	31.0

### (4) グループホームとんだ・レジデンスなさはら2丁目

	基準職員数	実配置職員数
正職		4.75
嘱託		1.0
パートタイマー		5.9
計	10.5	11.65

### (5) レジデンスなさはら

	基準職員数	実配置職員数
正職		11.0

嘱託		3.0
パートタイマー		8.3
計	16.8	22.3

(6) レジデンスなさはらもとまち

	基準職員数	実配置職員数
正職		9.0
嘱託		0
パートタイマー		4.0
計	11.9	13.0

(7) ふれいす Be 通所部門

	基準職員数	実配置職員数
正職		13
嘱託		3.8
パートタイマー		21.6
計	26.2	40.9

(8) ふれいす Be 短期入所

	基準職員数	実配置職員数
正職		1.0
嘱託		1.0
パートタイマー		4.0
計	2	6.0

(9) すぎのこ訪問看護ステーション

	基準職員数	実配置職員数
看護師		3.0
作業療法士		1.8
事務職員		0.3
計	2.5以上※	5.1

※保健師、看護師または准看護師

(10) あんだんて

	基準職員数	実配置職員数
正職		3
嘱託		0.0
パートタイマー		0.5
計		3.5

(11) こども相談支援センターwish

	基準職員数	実配置職員数
正職		1
嘱託		0.0
パートタイマー		1
計		2.0

(12) アクトおおさか

	基準職員数	実配置職員数
正職		3.5
嘱託		1
パートタイマー		0.2
計		4.7

(13) ジョブサイトよど

	基準職員数	実配置職員数
正職		6.7
嘱託		2.1
パートタイマー		7.4
計	15.2	16.2

(14) ジェイ・ブランチよど

	基準職員数	実配置職員数
正職		3.0
嘱託		1.0
パートタイマー		3.2
計	3.3	7.2

(15) レジデンスよど三津屋北ホーム、十三ホーム

	基準職員数	実配置職員数
正職		3.0
嘱託		1.0
パートタイマー		1.6
計	4.7	5.6

(16) ジョブジョイントおおさか

	基準職員数	実配置職員数
正職		3.0

嘱託		1.0
パートタイマー		3.7
計	4.9	7.7

(17) ジョブジョイントおおさか たかつきブランチ

	基準職員数	実配置職員数
正職		4.0
嘱託		3.0
パートタイマー		3.6
計	6.6	10.6

(18) LaLa-chocolat TAKATSUKI

	基準職員数	実配置職員数
正職		4.0
嘱託		0
パートタイマー		3.7
計	3.4	7.7

(19) こども発達支援センターwill

	基準職員数	実配置職員数
正職		4.0
嘱託		0.8
パートタイマー		1.2
計	3.0	6.0

(20) こども発達支援センターLink

	基準職員数	実配置職員数
正職		3
嘱託		0
パートタイマー		2.2
計	3.0	5.2

(21) 児童デイサービスセンターan

	基準職員数	実配置職員数
正職		3.0
嘱託		0
パートタイマー		0.6
計	3.0	3.6

(22) 発達支援あゆみ

	基準職員数	実配置職員数
正職		11
嘱託		0
パートタイマー		5.3
計		16.3

### 3. 採用状況

令和4年4月1日	レジデンスなさはらもとまち	今村 実夢
令和4年4月1日	ジョブサイトひむろ	上田 優香
令和4年4月1日	レジデンスなさはらもとまち	尾池 実
令和4年4月1日	アクトおおさか	奥野 加奈子
令和4年4月1日	レジデンスなさはらもとまち	喜多 竜也
令和4年4月1日	will	鈴江 栞奈
令和4年4月1日	Link	瀬川 果穂
令和4年4月1日	レジデンスなさはら	鳥本 愛音
令和4年4月1日	an	西野 瑛瑠
令和4年4月1日	発達支援あゆみ	花下 香菜
令和4年4月1日	発達支援あゆみ	平岡 想
令和4年4月1日	レジデンスなさはら	坪内 いづみ
令和4年4月1日	たかつきランチ	鈴木 郁美
令和4年9月12日	発達支援あゆみ	米倉 充音
令和5年1月1日	発達支援あゆみ	岡本 大介

### 4. 退職

令和4年4月10日	az	田中 栞里
令和4年6月8日	発達支援あゆみ	宮崎 菜摘
令和4年6月10日	ジョブサイトよど	黒木 みなみ
令和4年6月30日	wish	高木 千鶴
令和4年6月30日	ぶれいす Be	江本 裕稀
令和4年8月31日	ジョブサイトよど	鎌田 栞鈴
令和4年8月31日	すぎのこ訪問看護ステーション	小川 信行
令和4年12月15日	ぶれいす Be	内海 和代
令和4年12月21日	すぎのこ訪問看護ステーション	徳光 薫
令和4年12月31日	アクトおおさか	藤田 佑樹
令和5年3月31日	萩の杜	久保 友圭子
令和5年3月31日	ジョブサイトよど	中垣内 貴恵

### 5. 正職員の主な資格取得状況

資格の名称	人数
社会福祉士	61
介護福祉士	29
保育士	26
精神保健福祉士	11
公認心理師	18
臨床発達心理士	4
臨床心理士	4
准看護師	1
看護師	2
作業療法士	4
管理栄養士	1
日商簿記3級	3
クリーニング師	2

#### 6. 実習受け入れ状況

実習校名	施設名	人数	期間
武庫川女子大学大学院	JJ おおさかと高槻	2	・4～9月（週1回）
大阪リハビリテーション専門学校	ジョブサイトひむろ	1	6月27日～8月19日
京都女子大学	レジデンスなさはら	2	7月20日～8月20日
花園大学	レジデンスなさはら	1	7月1日～7月30日
大阪府体制整備事業関係門真共生福祉会 12名	なさはら、もとまち、2丁目（萩の杜12日、ひむろ、ふれいす be）でも協力いただく	12	7月～3月までの間
英芳会 12名		12	
二色福祉会 12名		12	
光輝会 9名		12	
四幸社和会 5名		7	
大阪医科薬科大学看護科	ふれいす Be	4	8/22-23
大阪医科薬科大学看護科	ふれいす Be	4	8/24-25
関西福祉科学大学（インターン）	ふれいす Be	1	8/29
京都女子大学	will	1	8月30日
		1	8月31日

京都女子大学	たかつきブランチ	1	・8月の2週間
花園大学	will	1	9月14日
大阪樟蔭女子大学	will	6	8月29日
	will	1	9月1日
	Will	2	9月5日
	Will	2	9月6日
	Will	1	9月7日
大谷大学（インターン）	ふれいす Be	1	9/16
山口大学大学院	ふれいす Be	1	9/28
武庫川女子大学大学院	アクトおおさか	1	9～1月（週1回）
武庫川女子大学大学院	たかつきブランチ	1	・10～3月（週1回）
大阪保育福祉専門学校	萩の杜	1	10月3日-14日
関西学院大学大学院	児童デイサービスセンターan 発達支援あゆみ	1	10～2月（週1回）
国立のぞみの園5名	なさはら、もとまち、 2丁目（萩の杜でも協力）	20	10月～1月までの間5回
日本知的障害者福祉協会	ジョブサイトよど ジェイ・ブランチよど レジデンスよど	1	11/1～11/30
京都女子大学	ジョブサイトひむろ	1	2月2日
京都女子大学	ジョブサイトひむろ	1	2月7日
大阪公立大学一回生	訪問看護	1	2月15、16日
京都女子大学	レジデンスなさはら	3	2月10日～3月20日
社会福祉法人クムレ	訪問看護	4	3月2、3日

## 7. 職員研修・研究会

開催月	研修会・研究会の名称
通年	15分研修 毎週開催
456	GH新人研修 ASDの支援、ダウン症とは？等 計8回
4	世界自閉症啓発デー 主催：高槻市・高槻市教育委員会
	発達障害における家族支援 主催：JDDnet 大阪
	世界自閉症啓発デー・発達障がい啓発週間 in OSAKA 2022
	世界自閉症啓発デー 啓発講演会 主催：一般社団法人大阪自閉スペクトラム症協会、大阪市立図書館

	スケジュール ワークシステム
	ジョブコーチ養成研修 たかつき・しまもと障がい者就労支援ネットワーク
5	社会福祉施設における新型コロナウイルス感染症対策に係る Web 研修
	Special Learningu Summit 2022 Spring
	Special Learning Summit 教育についての再認識と ICT の活用
	第 1 回発達障害者地域支援マネジャー定例会
	TEACCH プログラム研究会大阪支部例会
	PECS レベル 1 ワークショップ
	自立課題
6	バリアフリー展 2022
	発達障がいの理解を深める研修会
	強度行動障害に対する応用行動分析学からのアプローチ
	高槻市民間社会福祉設連絡会令和 4 年度新任職員研修会「施設職員として働いていくにあたって」
	e ラーニング ログイン説明会
	そうそうの杜 施設見学報告
	TEACCH プログラム研究会大阪支部例会
	強度行動障害支援者養成研修指導者研修
	アセスメントセミナー
	世話人研修
	障がい児者・救護施設課程基礎コース I (入所コース)
	大阪府相談支援従事者初任者研修
	発達障害者支援センター全国連絡協議会 総会・実務者研修会
	見える会話ワークショップ～コミック会話の実際～
	トゥレット症啓発イベント 2022
	手順書
	たかつき・しまもと障がい者就労支援ネットワーク
6-12	もとまち塾 口腔ケア、特性理解、てんかん等 計 14 回
7	名桜会 意見交換会
	感染症予防を实践・推進できるリンクナース育成研修
	相談支援従事者初任者研修
	大阪 PECS サークル
	TEACCH プログラム研究会大阪支部例会
	Fundamentals of Structured TEACCHing Training
	基本講座「プラクティカル」初任者のための実技講習
	新澤先生 SV 研修

	児童発達支援部合同研修
	たかつき・しまもと障がい者就労支援ネットワーク
8	令和4年度アクトおおさか支援者対象公開講座
	第7回ダウン症支援セミナー
	日本自閉症スペクトラム学会全国大会
	日本臨床発達心理士会全国大会
	対人援助専門職講座
	第2回発達障害者地域支援マネジャー定例会
	障がいのある方の権利擁護虐待防止
	日本職業リハビリテーション学会宮城大会
9	令和4年度大阪府強度行動障がい支援者養成研修（基礎研修）
	TEACCHプログラム研究会大阪支部例会
	ペアレント・トレーニングファシリテーター養成研修
	行動援護従事者養成研修
	発達障害児者への地域での支援体制の充実を目指して
	青年期・成人期における発達障害のある人を誰一人取り残さない社会に向けて
	新澤先生SV研修
	たかつき・しまもと障がい者就労支援ネットワーク
10	強度行動障害支援者養成研修(基礎研修)
	令和4年度大阪府サービス管理責任者等研修（実践研修）
	GH問題について考える勉強会
	第1回ワークショップ・セミナー「商品の魅力を引き出してリピーターを増やすコツ」
	ひだまりの里きよせ 高齢重度化の報告と意見交換会（Web）
	PECS レベル1ワークショップ
	TEACCHプログラム研究会大阪支部例会
	就労支援基礎講座（たかつき・しまもと障がい者就労支援ネットワーク）
	安全運転管理者講習
11	令和4年度大阪府強度行動障がい支援者養成研修（実践研修）
	サービス管理責任者等養成研修(基礎研修)
	リスクマネジメント研修
	新澤先生SV研修
	内部研修 支援教育の実際と自立活動
	たかつき・しまもと障がい者就労支援ネットワーク
	ジョブコーチ養成研修（JC-NET）
12	第35回 全日本自閉症支援者協会 研究大会（Web）
	サービス管理責任者基礎研修

	TEACCHにおける高機能の人たちへの最新の終了支援情報
	令和4年度 発達障害者地域支援マネジャー全国会議
	令和4年度発達障害者支援センター全国連絡協議会近畿ブロック総会・研修会
	児童発達支援部合同研修
	たかつき・しまもと障がい者就労支援ネットワーク マイク・チャップマン先生講演会
	有希クリニック 20周年記念講演
	就労支援フォーラム NIPPON
1	5 法人 ジョイントセミナー(Web)
	令和4年度大阪府サービス管理責任者等研修（基礎研修）
	令和4年度大阪府相談支援従事者初任者研修（2日過程）
	サービス管理責任者更新研修
	PECS レベル1 ワークショップ
	重症心身障害児者の3大ケア【摂食・呼吸・ポジショニング】（オンライン）
	内部研修 グラフィック
	訪問看護・will/Link 合同研修
	たかつき・しまもと障がい者就労支援ネットワーク
2	TEACCH コラボセミナー
	QOL 向上シリーズ③「自分らしく働く」
	日本ペアレント・メンター研究会 WEB セミナー
	婦人科勉強会 2回
	トラウマインフォームドケアと組織マネジメント
	TEACCH コラボレーションセミナー2023
	エンカレッジ就労支援セミナー
	自閉症の医療的ケア
3	2022年度新任職員研修「福祉専門職としての正しい記録の書き方」
	第3回工賃向上セミナー「有効な売場づくりと接客について」
	PECS レベル1 ワークショップ
	PECS レベル2 ワークショップ
	CEF (Conference of Employment First) ～質の高い障害者雇用を考える会議～
	トピックセミナー2022

#### 派遣受講研修

事業所	派遣研修回数（実研修）
なさはら	45 研修
もとまち	30 研修

2 丁目	5 研修
------	------

視察

視察先	
社会福祉法人 はるにれの里	4名
社会福祉法人 はる	2名
社会福祉法人 南高愛隣会	5名