

## 令和8年度 社会福祉法人 ル・プリ 事業方針

### 【法人理念】

- 1 ル・プリに集うすべての人のウェル・ビーイング（良い状態/良い状況であること）を目指します。
- 2 利用者に対し、その人格の尊厳を尊重し、その人ごとの様々なヒューマン・ニーズを充足させる支援を行います。
- 3 人々がそれぞれに持つ脆弱性（ヴァルネラビリティ）を包み込める共生社会の実現に、社会福祉の実践者として参画します。

### 【ポリシー】

私たちの仕事は、具体的な人と人との相互の関係を何度も繰り返します。そこで、特別な困難や、輝きや、喜びや、驚きや、厳粛さ・・・に出会うたび、それは相互のかかわりから切り出された、重要な価値（バリュー）なのではないかと感じます。そのかかわりに付随する価値を手にする事、そこに私たちの仕事の本質のひとつがあると確信しています。

### 法人組織について

社会福祉法人ル・プリは、平成29年4月に社会福祉法人「くるみ会」、「試行会」、「杜の会」が合併し発足し、令和8年4月に10年目を迎えます。発足時は職員や事業利用者への法人合併による影響を最小限にするために、実施する事業の継続性を第一として、法人の組織体制は旧法人をそれぞれ事業本部とした3事業本部制をとってスタートしました。合併前の継続性を大事にした事業運営を行うことで順調な運営ができましたが、同一法人であるにもかかわらず、事業本部を超えた情報の共有や人事交流の展開も進まないということが課題となってきました。

こうした課題を克服すべく令和4年度に法人組織を再編し高齢者福祉部門、児童福祉部門、障害者福祉部門の3部門制とし、同種同一事業内の情報共有化が円滑にできるようにしました。また職員の異動に関しても、法人全体の事業所を異動の意向先にできることを明確にしました。これにより、それぞれの部門内での情報共有が管理職のみならず職員レベルでもできるようになりました。現場では同一の事業部門の連絡会の開催が定例化してきているほか、同一事業に従事する職員が、相互の事業所見学、行事への応援に入るなど法人としての一体性が高まってきました。また、職員の異動に関しても、この3年間で旧法人を横断する異動希望も増加してきており、法人合併から9年を要して「ル・プリ」としての内実が深まりつつあります。従来の旧法人事業本部については、エリアとしての残し（北部、西部、南部の3エリア）地域との連携などはエリアとしての対応が行えるようにしています。

### I 法人本部について

法人の発足以来、法人本部事務局体制は、事務局長のみ専従配置をしたほかは、何人かの施設長職に本部事務との兼務により対応してきました。令和4年の法人組織の見直しに併せて法人本

部に専従の業務執行理事2名を配置し法人活動の財務と事業両面の執行責任を明確にしました。また、事務局長のもとに採用担当職員を配置し、人材確保の一元化を進めることとしました。令和7年度には、職員採用のほか、法人全体の経理・財務、労務・人事を担う法人事務局として体制を強化し、また、職員のメンタルヘルスに係る職員を採用し、職員が働きやすくまた働き甲斐のある法人として発展すべく、事務局の体制を作りました。

令和8年度については、さらに事務局の役割を明確化し、職員の身体的な健康にも配慮できるように健康相談室を拡充し、保健師を採用します。また、経営企画室を設置し、職員採用の課題検討や児童期から成人期への移行手続きのシステム化を検討するとともに各施設における運営の課題の抽出等法人全体の経営が見渡せるよう、体制作りを行ってまいります。

## 1 法人の運営

理事会・評議員会については丁寧な説明と分かり易い資料作成に努めてまいります。また、本部所管のもとに次の会議を設け、期間の運営を行ってまいります。

### 【本部所管会議】

| 会議名称（出席者）                                   | 所管事項   | 開催頻度 |
|---|--|------|
| 経営会議幹事会（業務執行理事、事務局長、事務局次長）                  | 法人運営に係る重要事項の協議   | 毎月   |
| 経営会議<br>（執行理事、事務局長、事務局次長、事業部門統括施設長及びエリア責任者） | ア 理事会への付議事項<br>イ 法人全体の事業計画・予算編成・執行管理<br>ウ 法人運営に係る重要な業務方針・執行に関する協議と意思決定 | 毎月   |
| 部門連絡会<br>（各部門施設長等により構成）※執行理事、事務局長、事務局次長随時参加 | ア 部門内の事業計画と予算案の策定<br>イ 経営会議への付議事項の論点整理<br>ウ 拠点運営に係る課題の協議と決定            | 毎月   |
| エリア会<br>（エリア内施設長等により構成）※執行理事、事務局長、事務局次長随時参加 | ア 経営会議、事業本部連絡会の情報共有<br>イ エリア内の地域活動のマネジメント<br>ウ 地域行政・福祉団体との連携の調整        | 毎月   |

## 2 人材確保・育成

新規卒卒者の採用活動（令和9年春採用者）については、令和4年度から法人一括採用方式を行っていますが、採用予定数に届かない状況が続いています。少しでも多くの学生に職員に来て

いただくため令和8年度採用から、施設の実習生をターゲットに部門別施設採用を実施しました。現場の施設においても顔の見える実習生を採用することで、安定した利用者との関係作り、養育や支援ができると考えています。令和7年度採用から、地方大学へ直接出向き、採用活動を行っていますが、今年度も継続して地方の福祉系の大学へアプローチを行います。通年で行っている中途採用については、スカウト型の採用メールを導入し、より多くの人材の発掘に努めています。現役学生の就活ツールとしては、マイナビなどの既存サイトのみならず、Instagram、LINEなどのSNSに移行しており、各施設における情報の発信を行いたいと思います。

採用後の人材の育成に関しては新採用職員、初任者職員、中堅職員向けとキャリア別、高齢、児童、障碍の各分野別での研修内容を検討し、法人職員として求められる組織人、専門職としての高い専門性を身に付けられるよう育成していきます。特に一昨年発生した施設内での利用者への不適切対応の根絶について、全職員向けのアンガーマネジメント研修を今年度も実施し、支援現場での支援の質的向上を目指します。また、中途職員に対しては、法人の理念を学びながら福祉労働の基本を学び、ビジネスマナー研修と合わせて職業としての対人援助を学ぶ場として研修を行います。さらに、近年ハラスメントの事案も発生しており、役職員へのハラスメント研修を法人全体で実施していきます。併せて、職場環境の安全性やリスク発見に向け、施設長向けの安全配慮義務研修を行います。

本部所管研修については、企画・実施に関わる管理職（施設長、主査）の人数を増やすことで、管理職が連携しながら法人全体の人材育成の役割を担う体制に発展させていきます。

また、職員のメンタルヘルスについては昨年度より健康相談室を設け、産業医や主治医との連携を進め、職員の健康管理に努めています。職員が健康で長く働ける職場を作るべく今年度は従来の健康診断の実施だけでなく、身体や内科的な相談ができるよう保健師の採用を行ってまいります。

令和8年度に、職員育成の将来を見据えた人材育成委員会（仮称）を創設し、キャリアパスの見直しや人事管理について検討を行います。

#### 【本部所管研修】

|        |  |
|--------|--|
| 管理職    | ☆労務管理研修（6月～8月）<br>☆管理職昇任者研修（5月～6月）<br>☆副主任・主任職昇任者研修（5月～6月） |
| 新卒採用職員 | ☆採用前研修（2月～3月）<br>☆フォローアップ研修（10月）                           |
| 中途採用職員 | ☆法人理念研修<br>☆ビジネスマナー研修                                      |
| 全体研修   | ☆アンガーマネジメント研修<br>☆ハラスメント研修<br>☆安全配慮義務研修                    |

【各エリア内職員研修】

|                |   |
|----------------|---|
| <p>北部エリア研修</p> | <p>☆エリア内新採用者研修（月 1 回） *10 月フォローアップ研修<br/>         ☆新人（採用 1～2 年目）職員研修（通年）<br/>         ☆中堅（採用 3～5 年目）職員研修（通年）<br/>         ☆中堅以上（採用 6 年目～）職員研修（通年）<br/>         ☆e ラーニング（動画コンテンツを活用したオンデマンド研修）<br/>         ☆児童発達支援管理責任者・サービス管理責任者、強度行動障害、実習指導者<br/>         ☆身体拘束等禁止、虐待防止研修<br/>         ☆人権・権利擁護 研修<br/>         ☆他法人、他事業所見学研修</p> |
| <p>西部エリア研修</p> | <p>☆エリア内新採用者研修（月 1 回）<br/>         ☆コア研修（2 年目～4 年目研修（月 1 回）<br/>         ☆加算対象資格取得研修<br/>         ☆児童発達支援管理責任者・サービス管理責任者、強度行動障害、実習指導者<br/>         ☆発達障害者支援センターによるコンサルテーション<br/>         ☆身体拘束等禁止、虐待防止研修<br/>         ☆人権・権利擁護 研修<br/>         ☆他法人、他事業所見学研修<br/>         ☆BCP、感染症予防研修</p>  |
| <p>南部エリア研修</p> | <p>☆エリア内新採用者研修（契約職員も含む）<br/>         ☆エリア内事業所、法人内事業所見学研修<br/>         ☆個人情報保護、プライバシー保護 研修<br/>         ☆身体拘束等禁止 ・虐待防止研修<br/>         ☆人権・権利擁護 研修<br/>         ☆BCP、感染症予防研修<br/>         ☆各業務に関連する外部研修への参加（随時）</p>   |

【本部所管委員会】

令和 4 年度から組織されている虐待防止委員会を年 2 回定期的に実施します。また、課題の発生時には臨時に開催します。

【事業所内委員会】

身体拘束廃止委員会、地域連携推進会議、業務継続計画委員会

### **3 財務・予算**

冒頭で触れた法人本部体制の強化を行ったうえで、今年度も各施設、事業所の運営状況と課題の把握を目的とした事業ヒアリングを行います。時期は第1四半期終了後、8月～9月にかけて行い、今期の運営状況と課題について確認し、今期中には是正措置を行うものか、次年度に対応を行うものかなどの仕分けを行います。また、中長期的な課題となっていくものについても確認し、各事業所個別の課題であるのか、当該事業全般に関わる課題であるのか、法人全体に及ぶ課題であるのかという視点で仕分けを行うほか、解決までの期間などについても整理を行うこととします。このほか、期中の予算執行については、執行状況を毎月税理士による確認を行うほか、会計監査人による監査を行い予算等の適正な執行に努めていきます。



#### 4 令和8年度の事業計画

##### (1) 継続事業の目標

| 部門     | 種別      | 事業所  | 令和8年4月定員等                          | 令和8年度末（令和9年3月末）<br>数値目標等  | 令和7年度末（令和8年3月末）<br>現 状  |
|--------|---------|--|------------------------------------|---|---|
| 高齢福祉部門 | 地域ケアプラザ | 奈良<br>①通所介護<br>②居宅介護<br>③地域包括支援センター<br>④地域交流 | ①（定員 35 人/日）通常規模型<br>※②要支援者は0.5件換算 | ① 目標平均利用人数 24.5人/日<br>② 目標居宅計画数 200件/月<br>（異動により、ケアマネ1名減員想定）<br>③給付管理数見込 170件/月 | ①3月末平均利用人数 21人/日<br>②3月末居宅計画数 220件/月<br>③3月末給付管理数 160件/月        |
|        |         | 青葉台<br>①居宅介護<br>②地域包括支援センター<br>③地域交流         | ※①要支援者は0.5件換算                      | ① 目標居宅計画数 147件/<br>（パート1名減員の為）<br>② 給付管理数見込 290件/月                              | ① 3月末居宅計画数 143件/月<br>（パート1名減員の為）<br>② 3月末給付管理数 287件/月           |
|        |         | 中野<br>①通所介護<br>②居宅介護<br>③地域包括支援センター<br>④地域交流 | ①（定員 42 人/日）通常規模型<br>※②要支援者は0.5件換算 | ①目標平均利用人数 28人/日<br>②目標居宅計画数 190件/月<br>③給付管理数見込 190件/月                           | ①3月末平均利用人数 27.5人/日<br>②3月末居宅計画数 150件/月<br>③3月末給付管理数 185件/月      |
|        |         | 日下<br>①通所介護<br>②居宅介護<br>③地域包括支援センター<br>④地域交流 | ①（定員 42 人/日）通常規模型<br>※②要支援者は0.5件換算 | ① 目標平均利用人数 29人/日<br>② 目標居宅計画数 156件/月<br>③ 給付管理数見込 200件/月                        | ① 3月末平均利用人数 30.2人/日<br>② 3月末居宅計画数 155.5件/月<br>③ 3月末給付管理数 201件/月 |

|   |                        |              |                        |   |                                     |
|---|------------------------|--------------|------------------------|---|-------------------------------------|
| 高齢<br>福祉<br>部門                                  | 居宅<br>介護<br>支援         | ケアリンク<br>中野  | ②要支援者は 0.5<br>件換算      | ②目標居宅計画数<br>160 件/月   | ② 3 月 末 居 宅 計 画 数<br>160 件/月        |
|   | 小 規<br>模 多<br>機能       | 晴            | 登 録 利 用 定 員<br>29 人/日  | 登 録 利 用 者 数 26.5<br>人/月平均(要支援<br>を含む)   | 登 録 利 用 者 数 26 人                    |
|   | 訪 問<br>介 護<br>事業       | らいふけあ<br>中野  | 派 遣 登 録 者 数<br>80 件/月  | 派 遣 登 録 者 件 数 80<br>件/月平均   | 派 遣 登 録 者 件 数 85 人<br>(要介護:要支援 6:4) |
| 児童<br>福祉<br>部門                                  | 保 育<br>園               | 杜ちやいる<br>ど園  | 入所定員<br>70 人           | 月当初の年間平均<br>入所児童数 83 人  | 3 月 末 利 用 児 童 83 人                  |
|   |                        | かさまの杜<br>保育園 | 入所定員<br>120 人          | 月当初の年間平均<br>入所児童数 129 人   | 3 月 末 利 用 児 童<br>131 人              |
|   |                        | ビーンズ保<br>育園  | 入所定員<br>90 人           | 月当初の年間平均<br>入所児童数 92 人  | 3 月 末 利 用 児 童 90 人                  |
| 障 害<br>者 支<br>援 施<br>設<br><br>障 碍<br>福 祉<br>部 門 | 障 害<br>者 支<br>援 施<br>設 | 青葉メゾン        | 入所定員<br>60 人           | ① 3 施設の中か<br>ら年度末に地<br>域移行者 6 名<br>以上<br>② ホルツハウゼ・<br>くるみ成人で<br>は短期入所枠<br>各 2 名運用再<br>開 | 3 月 末 入 所 60 人                      |
|   |                        | ホルツハウ<br>ゼ   | 入所定員<br>30 人           |   | 3 月 末 入 所 30 人。<br>短期 2 人           |
|   |                        | くるみ学園<br>成人  | 入所定員<br>20 人           |   | 3 月 末 入 所 20 人。<br>短期 2 人           |
|   | 障 碍<br>福 祉<br>部 門      | 青葉メゾン        | 通所定員 60 人<br>(現員 64 人) | 新規受入れ者数 0<br>人 利 用 率 目 標<br>96.4%   | 3 月 末 現 員 数 ; 62 人<br>利用率 92.8%     |
|   |                        | ダ・カーポ        | 通所定員 20 人<br>(現員 22 人) | 新規受入れ者数 0<br>人<br>利用率目標 96.3%   | 3 月 利 用 者 数 24 人<br>利用率 95.7%       |

|                            |                            |                   |                          |  |                                |
|----------------------------|----------------------------|-------------------|--------------------------|--|--------------------------------|
| 障<br>碍<br>福<br>祉<br>部<br>門 | 生<br>活<br>介<br>護<br>事<br>業 | ワークステーション・ポパイ     | 通所定員 20 人<br>(現員 ; 20 人) | 新規受入れ者数 0 人<br>利用率目標 98%   | 3 月利用者数 20 人                   |
|                            |                            | 十日市場ワークステーション     | 通所定員 20 人<br>(現員 ; 24 人) | 新規受入れ者数 2 人<br>利用率目標 92%   | 3 月利用者数 23 人<br>利用率 88.5%      |
|                            |                            | ワーク中川             | 通所定員 60 人                | 今年度新規受入れ者数 1 人<br>利用率目標 90%  | 3 月末利用者数 65 人<br>利用率 84.5%     |
|                            | 生<br>活<br>介<br>護<br>事<br>業 | しゅしゅ・あゆみが丘        | 通所定員 20 人                | 今年度新規受入れ者数 0 人<br>利用率目標 90%  | 3 月末利用者数 18 人<br>利用率 87.8%     |
|                            |                            | 道                 | 通所定員 20 人                | 今年度新規受入れ者数 0 人<br>利用率目標 90%  | 3 月末利用者数 17 人                  |
|                            |                            | 野のゆり・6次舎          | 通所定員 80 人                | 今年度新規受入れ者数 2 人<br>利用率目標 97%  | 3 月末利用者数 83 人。                 |
|                            |                            | ひかりの園             | 通所定員 60 人                | 今年度新規受入れ者数 0 人<br>利用率実績 87%  | 3 月末利用者数 60 人                  |
|                            |                            | くるみの森             | 通所定員 40 人                | 今年度新規受入れ者数 1~2 人<br>利用率目標 93%  | 3 月末利用者数 40 人                  |
|                            | 就<br>労<br>継<br>続<br>B<br>型 | SELP・杜<br>※生活介護併設 | 通所定員 50 人<br>(生活介護 10 人) | ① 2 事業所合計の新規受入れ者数 3 人<br>② 各所の利用率目標 93%<br>工賃 16,000 円/月<br>(日額 800 円維持) | 3 月末利用者数 75 人                  |
|                            |                            | 杜の茶屋<br>※生活介護併設   | 通所定員 50 人<br>(生活介護 30 人) |  | 3 月末利用者数 90 人<br>※各所の通年利用率 92% |
|                            |                            | 横浜光セン             | 通所定員 40                  | ① 新規受け入れ   | 3 月末利用者数 40 人                  |

|   |                                 |                      |                                   |   |  |
|---|---------------------------------|----------------------|-----------------------------------|---|--|
|   |                                 | ター<br>※生活介護<br>併設    | 人（就 B30 人、<br>生活介護 10 人）          | 数；1～2 名<br>② 利用率目標<br>94%<br>③ 就 B 工賃<br>25,000 円 | 利用率 93%  |
| 共同<br>生活<br>援助<br>（グ<br>ル<br>ー<br>プ<br>ホ<br>ーム） |                                 | アンダンテ                | 入居定員 65 人                         | 通年利用率 92.8%                                       | 3 月末利用者数 65 人<br>通年利用率 91.5%                           |
|   |                                 | くるみホー<br>ム           | 入居定員 70 人                         | 通年利用率 98.7 パ<br>ーセント                              | 3 月末利用者数 69 人<br>4 月中に入所。70 名                          |
|   |                                 | ひかりホー<br>ム           | 入居定員 22 人                         | 通年利用率 93%   | 3 月末利用者数 22 人  |
|   |                                 | みなと                  | 入居定員 20 人                         | 通年利用率 95%   | 3 月末利用者数 20 人  |
|   |                                 | 空                    | 入居定員 60 人                         | 通年利用率 86%   | 3 月末利用者数 60 人  |
|   |                                 | リオ・中川                | 入居定員 18 人                         | 利用者変更なし<br>利用率目標 90%                              | 3 月末利用者数 18 人<br>利用率 83.9%                             |
|   |                                 | えき                   | 入居定員 30 人                         | 利用者 30 人を予定                                       | 3 月末利用者数 29 人  |
| 障<br>碍<br>部<br>門                                |                                 | 奈良障害者ショール<br>ステイセンター | 利用定員 19 人                         | 年間平均利用者数<br>13.3 人/日                              | 3 月現在<br>年間平均利用者数 10.9<br>人/日                          |
|   | 地<br>域<br>活<br>動<br>ホ<br>ー<br>ム | あおぞら                 | 通所定員 40 人<br>一時ケア・ショ<br>ールステイ     | 今年度新規受入れ<br>者数 0 人<br>申請泊数 700 泊<br>実施泊数 600 泊    | 3 月末利用者数通所利用<br>39 人(デイ型:1 人)<br>実績 (3 月末見込み)<br>550 泊 |
|   |                                 | すてっぷ                 | 通所定員 40 人<br>一時ケア・ショ<br>ールステイ     | 今年度新規受入れ<br>者数 2 人<br>申請泊数 650 泊<br>実施泊数 550 泊    | 3 月末利用者数通所利用<br>43 人(デイ型:2 人)<br>実績 (3 月末見込み)<br>573 泊 |
|   | 後見<br>の<br>支<br>援               | ほっぷ                  | 登録利用者<br>111 人<br>地域キーパー<br>335 人 | 今年度目標<br>地域キーパー<br>350 人                          | 地域キーパー登録者数<br>335 人                                    |

|      |                |                |          |                                      |  |
|------|----------------|----------------|----------|--------------------------------------|--|
| 障害部門 | 自立生活アシスタント     | 南部エリア<br>北部エリア |          | ・目標登録定員<br>25名<br><br>・目標登録定員<br>15名 | 3月末登録者 19名<br>(自アシ 17名、アウトリーチ 2名)<br><br>3月末登録者<br>10名 |
|      | 相談支援<br>(計画相談) | 相談支援事業所リノ      | 契約者 437名 | 新規 2件<br>更新 436件<br>モニタリング 1056件     | 3月契約者 427名   |

## (2) 令和8年度 新規・拡充事業

|                        |  |   |
|------------------------|--|---|
| 障害者グループホーム<br>(共同生活援助) | ①北部エリアに1か所<br>(定員5人×2) 新設<br>②西部エリアに1か所<br>(定員5人×2) 移転 | 令和9年3月頃の開設を目指し、18歳を迎え障害児施設を退所し成人期支援に移行する児童の生活の場とするだけでなく、家庭から離れ自立を目指す障害者の生活の場としても設置します。  |
| 就労継続支援B型事業所            | 南部エリアに1か所<br>(定員通所40人) 新設                              | 地域の特別支援学校の卒業生や成人期に移行する児童施設の卒園生の受入れに加えて、すでに定員超過をしながら運営している「SELP・杜」「杜の茶屋」利用者の通所環境を改善するため、令和8年10月～令和9年3月の間に就労継続支援B型事業所の設置を目指します。 |

## (3) 改修・大規模修繕事業

|                   |   |
|-------------------|---|
| 緑区地域活動ホーム<br>あおぞら | 蛍光灯の生産終了に伴うLED入れ替え工事を予定しています。横浜市との負担金についての協議を継続しています。     |
| ビーンズ保育園           | 空調機器更新工事が予定されています。  |
| 杜の郷               | 外壁等修繕が予定されています。   |
| LED照明器具への切替え      | 蛍光灯照明器具を使用している事業所については、蛍光灯器具生産終了となることから、LED照明器具への更新を図ります。 |

## 5 危機管理対応

業務継続計画について、各施設で作成されていますが、法人事務局でも統括的な計画について、あらためて見直しを図り、東日本大震災の発生時に起こった通信遮断や停電に対応するため、実地的な訓練を行います。また防災備品の整備について、3日間のみならず1週間を目安に整備を

行っていきます。

令和7年度はインフルエンザの流行が早期に起こり、児童施設を中心にこども達への感染が見られました。感染症への対策についても、マスクや消毒液の在庫を正確に把握し、実践的な対応ができるよう、業務継続計画を見直していきます。

各施設の職員の職場環境の点検を行うべく、安全配慮義務研修を行います。

## **II 部門別活動目標**

### **1 高齢者福祉部門**

#### **(1) 地域ケアプラザ**

(奈良、青葉台、中野、日下)

令和8年度の地域ケアプラザは、急速に進む高齢化や地域課題の複雑化を正面から受け止め、誰もが安心して暮らし続けられる地域を、地域とともにつくる拠点としての役割を一層強めていきます。住民一人ひとりの暮らしに寄り添いながら、関係機関や団体、企業との連携を深め、地域の力を生かした持続可能な地域づくりに取り組みます。

認知症の方が自分らしく生活できる地域づくりは、地域ケアプラザに求められる重要な使命の一つです。令和8年度も引き続き「チームオレンジ」の取組を通じて、認知症のご本人やご家族が地域の中で役割を持ち、安心して社会参加できる環境づくりを進めていきます。支援する側・される側に分かれるのではなく、地域全体で支え合う関係づくりを目指し、多職種が連携しながら実践的な取組を展開していきます。

こうした取組を支える基盤として、人材の確保と育成を事業運営の中核に据えます。次世代を担う人材を育てることは、地域ケアプラザ運営の継続性に直結します。新卒者や若手職員の積極的な採用を推進し、仕事のやりがいや社会的意義を伝えるとともに、中堅層の育成にも重点を置き、主査・主任候補となる職員を計画的に育成していきます。あわせて、管理者間の連携を強化し、部門全体で人を育てる文化の定着を図っていきます。

施設運営においては、安全・安心な利用環境を守ることを最優先とし、設備の計画的な修繕・更新を進めます。横浜市と連携しながら、将来を見据えた施設管理を行い、安定した事業運営につなげていきます。

また、南部エリアの中野・日下地域ケアプラザについては、令和8年度より新たに5年間の指定管理期間となることから、これまでの実績と課題を整理しつつ、地域ニーズに即した事業展開を進めていきます。

ア デイサービス事業（奈良、中野、日下）

#### **【通所介護 / 横浜市介護予防・日常生活支援総合事業】**

デイサービス事業では、常に安定した利用者の受け入れが可能となる人員体制の確保に努め、サービスの継続性と質の安定を目指します。

安全面においては、感染症対策を日々の業務の中で定例化させ、利用者が安心して利用で

きる環境を整えます。また個々のニーズの応じた機能訓練や感覚を刺激するレクリエーションプログラムの充実を図り、地域から選ばれる施設づくりを推進します。

#### イ 居宅介護支援事業（奈良、青葉台、中野、日下）

##### 【居宅介護支援 / 介護予防支援・介護予防ケアマネジメント】

利用者の心身の状況等に応じ、ご本人・ご家族の意向を尊重しながら、住み慣れた地域での自立した生活を少しでも長く継続できるよう支援します。また、介護事業者や医療機関との連携を積極的かつ丁寧に行い、利用者やご家族が困った際はサポートできるよう安心して生活できる支援体制づくりを目指します。

引き続き、定期的な居宅介護事業連絡会を通じて相互の運営状況を把握し、協力して制度対応を図りながら、より連携を強化した運営体制を構築していきます。

#### ウ 地域包括支援センター事業（奈良、青葉台、中野、日下）

##### 【地域包括支援センター運営 / 生活支援体制整備事業】

地域包括支援センターでは、地域の高齢化やニーズの多様化を見据え、高齢者が住み慣れた地域で尊厳を保ち、心豊かに暮らし続けられるよう、地域包括ケアシステムの推進に努めます。特に認知症施策である「チームオレンジ」の活動を軸に、当事者や家族の孤立を防ぐため、重層的な見守り・サポート体制の構築を進めます。

また住民の健康寿命の延伸に向け、フレイル予防を中心とした講座の開催や、自主グループの立ち上げに対する支援を行います。

さらに医療機関や関係諸機関との緊密なネットワークを基盤として、一人ひとりの生活の質を支える、きめ細やかで切れ目のないマネジメントに努めます。

#### エ 地域活動・交流事業（奈良、青葉台、中野、日下）

誰もが孤独を感じることなく、心を通わせながら暮らせる地域社会を目指し、多世代が自然に交流し、支え合える「地域における交流・支援の拠点」の構築に取り組みます。単発の講座にとどまらず、子どもから高齢者までが互いの経験や知識を分かち合い、学び合える双方向の企画を充実させるとともに、ひきこもりや生活困窮などにより社会的孤立の状態にある方やその家族が、緩やかにつながりを持てる安心した居場所づくりを推進します。

また、地域住民が単なる「参加者」ではなく、活動を共につくる「主体」として活躍できるよう伴走型支援を行い、専門機関とも密接に連携しながら、必要に応じて適切な支援へとつなげる体制を整えます。あわせて、次世代を担う学校や企業とも連携し、多様な背景を持つ人々がともに歩める「持続可能な地域づくり」を推進することで、災害の際にも助け合える強固な地域ネットワークの構築を目指します。

### （２）小規模多機能型居宅介護（「晴」） 訪問介護（「らいふけあ中野」）

晴はこれまで地域で在宅生活を続ける要介護者に対し、「通い」「訪問」「泊まり」のサービスを組み合わせ、生活の継続に向けた支援を行ってきました。中重度の介護が必要な方や認知症のある方に対しては、馴染みの関係を大切にしながら継続的な支援を行い、家族の介護負担の軽減にも取り組んでいます。しかしながら、加齢に伴う認知症の進行や身体状況の変化により、在宅生活の継続が困難となる利用者も見られるようになっていきます。そうした状況を未然に防ぐため、利用者の安全を第一に考えたケアを提供できるよう、家族や地域の関係者と連携を図っていきます。

らいふけあ中野は、支援が必要な高齢者が、住み慣れた地域でその人らしく自立した在宅生活が維持・継続出来るよう、できるだけ利用者の意向に添った訪問介護サービスを提供しています。8年度も引き続き新規の依頼にもできる限り対応できるように、訪問介護員のマンパワーを最大限に生かしながら、丁寧な支援を心がけます。サービスの質の向上のため、多職種と連携を取りながら、研修の充実を図るとともに、訪問介護員が「やりがい」や「達成感」を感じられるような派遣調整をします。

杜のさぼーと館に居宅介護支援事業所が開設したことで、事業所間の密な情報共有と活性化が期待されます。またこの機会に職員が高齢事業全体に視野を広げ、それぞれの事業所の課題を相互に支援し合う組織づくりを目指していきます。

#### 高齢者福祉部門研修

|                                   |                          |
|-----------------------------------|--------------------------|
| ・虐待防止研修～身体拘束廃止～                   | ・介護予防支援・介護予防ケアマネジメント業務研修 |
| ・成年後見制度利用促進研修                     | ・包括的・継続的ケアマネジメント支援業務研修   |
| ・ケアマネジメント向上に資する研修                 | ・事例検討 研修                 |
| ・事故・予防・再発の防止に関する研修(リスクマネジメント)     | ・認知症ケアに関する研修             |
| ・自然災害時の対応に関する研修 (BCP)             | ・感染症対策研修 (BCP)           |
| ・倫理及び法令遵守に関する研修                   | ・食中毒予防及びまん延防止            |
| ・個人情報保護研修                         | ・人権研修                    |
| ・入浴介助に関する研修                       | ・腰痛予防、移乗・移動 研修           |
| ・訪問介護ヘルパー研修(介護保険制度・認知症ケア・個人情報管理等) |                          |

## 2 児童福祉部門

### (1) 児童養護施設・児童自立援助ホーム

ア ポート金が谷・サウウエスト金が谷

ポート金が谷では、こどもの最善の利益を最優先に考え、こども自身が安心を感じられる生活を送れるようにしていきます。大人との関係性の心地よさを感じながら、他者から愛され大切にされているという実感を得られるよう支援をしていくとともに、他者を思いやる気持ちを育み、こども一人ひとりが相互に認めあえる力を築いていきます。

また施設内外での様々な経験を積み体験することで自己肯定感を高めていけるようにします。今年度末は1名のこどもが高校卒業後、退所となる予定です。こどもが希望する進学先や就労先に安心して進めるよう、助言や導きを行い、安定した生活基盤を築けるよう支援していきます。また、退所児童へのフォローや社会的養護経験者の支援については自立支援担当による定期的な連絡や元担当職員による面会などを継続的に実施していくことで、退所児の生活状況を把握し、適切な社会生活を営むためのアドバイスを行っていきます。在籍児童はもちろんのこと、退所児のアフターケアも施設の重要な役割のひとつであると感じています。今後もひとつひとつ丁寧に向き合い、こども一人ひとりが自分の人生に自信を持てるよう、支援者として支えていきたいと思えます。

サウウエスト金が谷は、開所して6年3か月となりました。退所者も増え、サウウエスト金が谷においても退所者のアフターフォローが重要な役割の一つとなっていますが、入退所が多い自立援助ホームにおけるフォローの難しさを感じています。今後も根気よく丁寧な関りを継続させていきたいと思えます。令和7年度末には新規入所者を受け入れる予定となっており、丁寧にアセスメントを進めた上で、生活面への指導（規則正しい生活や金銭の管理状況）などについて、注意深く把握し指導していくとともに、自立生活に必要な生活スキルや社会性の涵養に努めます。

地域においては、子育て短期支援事業であるショートステイやトワイライト、休日預かり事業を継続し、虐待防止に努めて行くとともに、地域住民や教育機関、行政機関、医療機関などの専門機関との連携を図り、こどもが地域の中で育まれるように努力していきます。

職員の働き方についても見直し時期が来ています。職員が安心して継続的に働ける職場作りを目指していくための、具体案について検討を始めたと思えます。

また、国が示している「児童養護運営指針」にもある通り、こどもの最善の利益のために、安定した特定の養育者と一貫性のある養育を目指すため、法人産業医や施設心理士の協力の元、職員のメンタルヘルスにも気を配るとともに、共に働く仲間を大切に、チーム力と支援力の向上を目指していきます。

## イ 杜の郷

様々な事情や背景を持ったこども達が、安心して安定した生活を送ることができ心安らぐ社会的養護の拠点であるよう努めます。職員との継続的なかかわりを通して関係性を築き家庭生活、地域生活の体験を通して、人とかかわる力、生活力や社会性を高めていきます。こども達が施設を退所後も、地域の中で自らの力で暮らしていく事が出来るよう、各

家の担当職員がチームとして、一人ひとりのこども達の事情や背景を理解しながら、特定の養育者チームによる、一貫性があり、継続的な養育、支援に取り組みます。また、自治会や地区社協を始め、地域の関係機関と連携し地域の社会資源として、地域での安心できる生活環境の構築の一翼を担い、この地域にあって良かったと思われる施設を目指します。

18歳で施設を卒園し、自立（自律）生活を始めたこども達への退所支援にも力を入れて取り組んでいきます。特に障がい手帳を所持し、障がい支援サービスに繋ぐこども達が増えています。同時に不適応等の課題が多く、基幹相談の方等、関係機関の方々にもかかわっていただき支援に取り組んできました。今年度は更に同法人内にある障がい者支援機関である SELP・杜や、そのグループホーム等と、互いの職員が互いの施設を見学すること等で、杜の郷の職員は障がいや手帳のある大人の方々が、どのような支援を受けながら仕事や生活をしているのかを理解し、一方障がい者支援の職員の方々には、こども達の状況を理解していただき、今まで以上に連携協力関係を深め、こどもから大人へのスムーズな繋ぎに取り組んでいきます。

上記のような養育、支援を実践していくためには、職員の充足、育成、連携、協力が重要で大切です。杜の郷の養育、支援は何を根幹とし大切にしていくかを明確にし、そこに向けて全職員が連携、協力しながら取り組んでいく職員チーム、組織となる必要があります。

具体的には、各家とのミーティングの中で、こども達のニーズや課題、職員の困り感等を管理職や主任、副主任等とも共有し、意思疎通を図りながら方向性を決め、課題解決やニーズ充足に向けて、チームとして取り組みます。そして、それらを職員会議等で全体共有を図り、組織としての意識を高めていきます。

また、昨年度も外部講師による定期的な研修を行いながら、福祉や社会的養護に求められる職員像や、杜の郷の職員として何を大切にしていくのか等を、グループワーク等参加型の研修で話し合い学んできたことにより、徐々に職員の意識の共有が図れてきています。今年度も引き続き、このような研修を継続していくことで、職員間のコミュニケーションをスムーズにし共通認識を図りながら、全職員が同じ方向を向きながら、こども達の養育、支援に取り組んでいく職員集団を目指していきます。

更に法人内にポート金が谷、くるみ学園、ぽらいと・えき等、児童養護施設や障がい児入所施設があるため、お互いの情報共有等、具体的に連携する手段を模索し、それぞれの施設にとって有用な関係構築を目指していきます。

その他これからの社会的養護の動向を把握しながら、地域連携や多機能化等についての今後の児童養護施設の在り方を模索していきます。

加えて、開所後の経年による建物劣化が生じており、計画的に建物や設備、備品類等の修繕や改修、交換や購入、LED化等に取り組んでいきます。

#### ウ 杜の郷子ども家庭支援センター・ふれあい塾（寄り添い型生活支援事業）

令和7年度から、横浜型児童家庭支援センターに指導促進事業の補助金が新設されるなど児童を取り巻く環境、制度が大きく変化しています。「こども家庭センター」も、各区に設置され、身近な相談機関として児童家庭支援センターの役割がますます大切になると予想されます。親身に相談に耳を傾け、その家庭にとって必要な支援につなぎ、その支援が有効なものになる様にこどもとその家族を支えていくことを継続します。

ふれあい塾は小学校段階からの「学習」支援をメイン事業としており、特に宿題や課題をふれあい塾で取り組めることで保護者が支援を受け入れやすい仕組みを今年度も作ってゆきます。また、中長期的にかかわることで関係を築き他機関の支援につなげていくことにも努めてゆきます。支援を受ける・支援をするという立場を踏まえつつ、同じ目線に立って利用者とその保護者と関わってゆきます。

令和8年度から従来の寄り添い型生活支援事業の根拠となる法律が、生活困窮者自立支援法から児童福祉法に移行し、児童育成拠点事業として運営される予定です。居場所としての機能がこれまで以上に求められることになり、学習習慣の育成を中心に据えてきた「ふれあい塾」にプラスした役割を新たに求められます。これまで果たしてきた機能を大切にしつつ、子ども家庭支援センターとの協働をさらに進め、車の両輪として、養育に困難を抱えるご家庭への総合的な支援を行ってゆきます。

## (2) 福祉型障害児入所施設

ここ数年、くるみ学園、ぼらいと・えきとも空床が続いており、この傾向は市内全施設の共通の課題となっています。その背景の一つには、従来の全面的な介助を要する重度児や行動障害のある重度児の入所相談がある一方で、これまで福祉型障害児入所施設が想定してこなかった社会的養護を背景に持つ児童精神科的な配慮を必要とする軽度児の入所相談が増えてきていることにより、施設内での受け入れ体制づくりがなかなかスムーズに進まないという現状が挙げられます。このような状況を受け、横浜市との連携のもと横浜市所管課、児童相談所、福祉型障害児入所施設が一堂に会して、福祉型障害児入所施設が直面している課題解決に向けての検討をおこなっていくことを目的とした、入所調整等に係る意見交換会が、令和5年度より開始されています。一方で国レベルでも令和7年度に「今後の障害児入所施設のあり方検討会」が立ち上げられ、これからの障害児入所施設の方向性が示されました。今後この方針のもとで様々な施策が展開されることになるため、今後の国の動きにも注意を払いながら、引き続き横浜市、児童相談所との協議を進めてまいります。

現在、23歳の誕生日を迎えるまでの入所期間の延長が可能となりましたが、国及び横浜市の過齢児を出さないという方針に従い、法人内においては、障害福祉部門との連携を密にしながら、高校3年生の卒後の進路、生活の場の確保に取り組んでまいります。

また、私たち職員は障害のある子どもの権利擁護の担い手であることを改めて自覚し、横浜市、児童相談所、学校等とも協力しながら、子どもにとっても職員にとっても安全で

安心できる、そして市民からも信頼される施設運営に取り組んでまいります。

## ア くるみ学園

当学園ではここ数年、措置変更児を中心とした軽度高年齢児の入所児数が大きく占めていましたが、令和8年度では、年齢層は小・中・高とほぼ同数ですが、重度最重度児9人軽度児7人という構成の中でのスタートとなります。このように年齢層や障碍の程度において多層的な構成となるため、これまで以上に子どもたち一人一人のアセスメントを適宜適切に行うとともに、子どもたちの声に耳を傾け、それぞれの自立に向けた個別的集団的な支援に取り組んでまいります。

高校3年生4人については、横浜市の方針にのっとり、学園内の支援体制の強化を図るとともに児童相談所や福祉保健センター、関係機関等との連携を図りつつ、かつ移行後の生活が安定できる体制づくりを含めた卒業後の移行支援に取り組んでまいります。

緊急一時保護や短期入所・日中一時支援事業については、児童相談所からの強い要請もあることから、入所している子どもたちの安全と健康の確保を前提としながら受け入れを進めてまいります。

同時に、入所している子どもたちの声に耳を傾け、横浜市や児童相談所等に向けて、代弁者としての役割を意識し、発信してまいります。

震災等緊急時に適切かつ迅速に対応できるよう、日常的な支援を見直していくとともに研修及び実地訓練に取り組んでまいります。併せて、子ども自身が自分の身を守ることができるよう支援してまいります。

また、子どもたちの直接支援に携わる職員のワークライフバランスを心がけ、メンタルケアにも取り組んで参ります。

## イ ぼらいと・えき

当園では、ますます複雑、多様化する利用者像に柔軟に応えられるよう、ユニット編成を工夫し、各ユニットで設定する目標に向かって子ども達が協力、時に切磋琢磨しながら成長できるよう過ごしていきます。利用希望の多い緊急一時保護や短期入所の受け入れに当たっては、本入所児の心理的な影響を考慮した部屋割りや休日活動、それに伴う職員の配置を模索していきます。

今年も3か所のグループホーム「えき」、生活介護事業所「道」のバックアップを行いますが、会議、委員会、研修などは合同で実施し、情報共有、共通理解を深め、連帯感のある組織を目指します。

今年度は支援記録ソフトを導入し、業務の効率化をすすめます。記録にかかる時間を短縮することで生まれた時間を、会議や委員会等の情報共有や、ケース検討・研修など支援力の強化に充てていきます。

引き続き子どもたちの支援については、児童相談所や学校、医療機関等と連携し、安全

安心の生活を見守るセーフティネットの一員として協働していきます。

### (3) 保育園

#### ア ビーンズ保育園

子どもたち一人ひとりの個性を尊重するとともに、清潔で安心して安全に過ごせる環境を整えます。散歩や遊びなどの日常活動や様々な体験また食育の充実を図り、保護者との信頼関係を築きながら子どもたちの健やかな成長を支えます。保護者の就業形態や利用事由が多様化する中、ご家族と園と相互に了解の上で利用していただけるように、より丁寧な説明を行います。加えて、外国籍の児童が複数名在籍しており、日本語が困難な保護者もいます。行き違いが生じないように、それぞれの生活文化の違いに理解を深めて支援を進めていきます。また、配慮が必要な児童においては、保護者さらに関係機関と協力連携を行い支援します。

地域の方々のニーズに応じた子育て支援をすすめるため、一時保育、施設開放、育児講座、絵本貸出など開かれた保育所づくりを行っていきます。

一方で、安定した運営体制維持のため、法人本部と連携協力を行いながら、保育士の確保と補充が行えるように保育園の魅力発信を行います。また、継続的に安定した保育運営を行えるように中堅層の育成にも配慮していきます。

来年度は開所から20年になります。この間に、床や壁などの内装修繕や給湯機器などの更新を順次計画的に実施してきました。今年度は空調機器の更新を行い不具合を起こさぬうちに環境整備を進めていきます。

#### イ かさまの杜保育園

大きくなったとき幸せに生きるために、「今を幸せに生きる」ことを保障する使命を念頭におき、一人ひとりのより良い状態を追求して保育にあたります。利用家庭における課題やニーズ、子どもの個性や発達が多岐にわたっているため、地域や専門機関との連携が必須となっています。丁寧に寄り添いながら質の高い支援を行っていきます。また、かさまの杜保育園の広い園庭や自然に恵まれた環境を子ども達の成長に不可欠な実体験の場として活用すると共に、施設において必要な整備を行い、安心安全な環境を提供していきます。地域においても、法人の特性を活かした子育て支援施設として、役割を果たせるよう努力していきます。

今年度は以下の重点課題に取り組みます。

- ①安全性とよりよい保育を両立します。(発達に偏りのある園児、被虐待児の受入対応など定員に対する実人員の検討、関係機関等との連携)
- ②主任、副主任、クラスリーダーが個々に持つ強みを生かし、ファシリテーション研修、人権研修等主体的な学びを実践につなげ、チーム力を高めます。
- ③園児、職員の安全、快適のため、計画的な修繕を継続します。(地盤沈下での幼児ク

ラス増築部分改修工事他)

## ウ 杜ちやいるど園

子ども達には幸せに生きてほしいという大きな願いを持ち家庭と協力し、子ども達が安全な環境で安心して暮らし、豊かな経験ができる場をつくります。

12年目を迎えますが、職員の学びが深まっていかないもどかしさを感じています。そこで、保育者同士の語り合い、リフレクションを職員研修の核に置き学んでいきたいと思っています。具体的には、園のクレドの冊子を読み合いながら、園として大事にしている子どもの姿に繋がるエピソードを持ち寄り、保育者が子どもの姿から得た情報を語り合うことを行います。その際、子どものネガティブなことや愚痴は言わないことを心がけ、ポジティブなことを楽しく語り合うことで子どもたちの何が育っているのかが自ずと見えてくるので、そこを学びとしていきます。さらに、完成したキャリアアップを使い、職員自身とクラスとしての成長を確認する時間も持つていこうと思います。その中からおのずと自分の課題が明確になっていくと考えています。

保育では、子どもの人権を考え一人ひとりを大切にし「子どもの様子や声から聴き取る保育」を続けていきます。その際分かった気にならないことも職員が自覚できるようにします。さらに年長を中心に子ども達の参画をすすめること、子どもたちが自分の気持ちを言葉に置き換える機会を多く持つこと、場で育つことを意識した場づくりを行うことを中心に進めていきます。また、異年齢でのかかわりを進め、大人対子どものかかわりをできるだけ、子どもと子どもの関係になるようにどのクラスも意図していこうと思います。

常に今できることの最善を考え、園の特徴にもなっている庭も子ども達の姿から得た情報を元にさらに整備し、より豊かに遊べるようにし、室内も場をつくることでより良い保育を目指していきます。また、保育だけでなく、行事、地域の子育て支援等も行い、職員の育成に関しては特にリーダークラスの育成に力を入れます。

## 児童福祉部門研修

### ポート金が谷 サウウエスト金が谷 研修計画

#### 【外部研修】

|                  |                   |
|------------------|-------------------|
| ・職員処遇改善加算関係研修    | ・福祉職員キャリアパス対応生涯研修 |
| ・中堅職員相当向けの研修     | ・児童福祉施設心理担当職員合同研修 |
| ・FSW 研修          | ・基幹的職員研修          |
| ・新任職員対象研修        | ・虐待に関する研修         |
| ・施設長対象研修         | ・性教育研修            |
| ・子育て短期支援事業に関する研修 |                   |

#### 【内部研修】

|            |                     |
|------------|---------------------|
| ・外部講師による研修 | ・社会的養育に関する書籍読み合わせ研修 |
| ・他施設見学     | ・虐待に関する研修           |

## 杜の郷・児童家庭支援センター・ふれあい塾 研修計画

### 【外部研修】

|                           |  |
|---------------------------|--|
| ・今後の社会的養護の動向研修            | ・初任者・中堅職員スキルアップ、リーダー養成研修への参加、基幹的職員研修、施設長対象研修 |
| ・横浜市児童家庭支援センター職員スキルアップ研修  | ・横浜市社協児童福祉部会 児童家庭支援センター分科会研修                 |
| ・横浜市寄り添い型生活支援事業受託者研修(年4回) | ・健康教育、性教育関係の研修                               |

### 【内部研修】

|                             |                       |
|-----------------------------|-----------------------|
| ・事例検討会(外部講師招聘 毎月)           | ・杜の郷心理合同SV研修(毎月)      |
| ・他施設見学                      | ・子家セン職員内部研修(毎月)       |
| ・外部講師による虐待防止、職員資質向上、組織力向上研修 | ・法人内他事業所(障がい、児童)見学、交流 |

## くるみ学園児童 研修計画

### 【外部研修】

|   |   |
|---|---|
| ・サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者養成研修(事業継続)                    | ・強度行動障害支援者養成研修(事業継続)<br>・社会福祉士実習指導者講習会      |
| ・児童支援上必要な知識・技法取得研修(TEACH、TTAP、TF-CBT、CARE、てんかん講座、等) | ・チームビルディング等組織づくりに関わる研修<br>・職員のメンタルヘルスに関する研修 |

### 【職場内研修】

|   |  |
|---|--|
| <p>・職場内研修(月1回/職員会議後)</p> <p>① 外部講師</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・障害理解や子ども理解等支援に係る研修及びコンサルテーション</li> <li>・権利擁護研修(虐待防止・身体拘束等適正化)</li> <li>・危機管理(消防や警察)に関する研修</li> </ul> <p>② 内部講師</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・支援要綱の読み合わせ</li> <li>・災害対応や感染症、食中毒対応、不審者対応等施設の危機管理に係る研修</li> </ul> | ・他施設等見学研修(GH・障害者支援施設・通所事業所、他の福祉型障害児入所施設) |
|---|--|

|                       |  |
|-----------------------|--|
| ・外部研修報告会(職員会議内において実施) |  |
|-----------------------|--|

※なお、職場内研修や見学研修の実施にあたっては、児童福祉部門各施設との共同開催や開催情報の周知等を図っていきます。

### ぼらいと・えき 研修計画

#### 【外部研修】

|                            |  |
|----------------------------|--|
| ・サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者養成研修 | ・強度行動障害支援者養成研修                           |
| ・障害者支援基礎研修                 | ・2・3年目フォローアップ研修                          |
| ・レジリエンスの理解と活用              | ・利用者中心の支援・サービスとは                         |
| ・チームリーダーのための職員育成研修         | ・他施設等見学研修(GH・障害者支援施設・通所事業所、他の福祉型障害児入所施設) |

#### 【内部研修】

|                         |            |
|-------------------------|------------|
| ・身体拘束適正化に関する外部識者を入れた検討会 | ・新人育成研修    |
| ・リーダー研修                 | ・障害者支援基礎研修 |

### ビーンズ保育園 研修計画

|               |            |
|---------------|------------|
| ・鶴見区教育・保育施設研修 | ・救命救急研修    |
| ・人権/虐待防止研修    | ・保育実技研修    |
| ・キャリアアップ研修    | ・多文化共生研修   |
| ・幼保小連携研修      | ・食物アレルギー研修 |

### かさまの杜保育園 研修計画

#### 【外部研修】

|                                   |                                       |
|-----------------------------------|---------------------------------------|
| ・園内ファシリテーター育成講座                   | ・ネイチャーゲームリーダー研修(日本シェアリングネイチャー協会)      |
| ・栄区教育・保育施設研修(防災・リスクマネジメント・保育要録研修) | ・神奈川県社会福祉協議会 チームリーダーキャリアパス(キャリアアップ研修) |
| ・保育プラザ JAPAN(発達について・チーム保育について)    | ・子どもの文化学校(発達・SDGsについて・保育の質の向上について)    |
| ・夏の芸術学校(わらべ歌・おもちゃ・ふれあい遊び)         |                                       |

#### 【内部研修】

|                 |       |
|-----------------|-------|
| ・人権・権利擁護、虐待防止研修 | ・自然教育 |
|-----------------|-------|

|                   |                    |
|-------------------|--------------------|
| ・救命救急研修           | ・危険予知トレーニング・危険生物研修 |
| ・理念学習・ファシリテーション研修 |                    |

## 杜ちやいど園 研修計画

### 【外部研修】

|                     |            |
|---------------------|------------|
| ・他の園から環境の作り方、保育を学ぶ。 | ・キャリアアップ研修 |
|---------------------|------------|

### 【園内研修】

|                                 |                           |
|---------------------------------|---------------------------|
| ・子どもの姿を語り合うことから学ぶ（月1回）          | ・感覚統合研修 年4回               |
| ・人権（子どもの権利条約）研修（年4回）            | ・リフレクションを通して園のクレドを問う（月1回） |
| ・キャリアアップを使って自分やクラスの成長を確認する（年4回） | ・わらべうた研修 年6回              |
| ・発達の道筋を理解するための学びの会 1回           | ・論考<br>・救命救急講習 年1回        |

## 3 障害者福祉部門

### （1）障害者入所施設

#### ア くるみ成人・ホルツハウゼ

入所施設としての機能を十分に発揮できるよう生活・活動の場面について切れ目のない一体的且つ一貫した支援を目指します。生活場面においては、各利用者の居住空間を清潔に保ち、衛生的な環境を維持します。

また、医療面、栄養面から利用者の健康状態の把握に努め看護師、栄養士との連携を密にし、情報の共有を徹底していきます。

活動場面については、外出を通し地域の社会資源を積極的に活用しながら、利用者が様々な活動に参画できる機会を提供していきます。

作業活動では、焼き菓子の販売、喫茶店運営を通し地域の方との交流を深めることができるよう、より一層生産性を高めていきます。創作活動では、喫茶店前にポスタースタンドを設置し定期的な作品の入れ替えを行ないながら幅広く近隣へ活動の周知を図ります。

昨年度から課題として掲げている障害児施設及び児童養護施設から移行をされた利用者への支援について、課題解決に向けその中心的な役割を担えるようサポートシステムの構築を図ると共にグループホーム及び関連事業所との協力、連携を強化していきます。

地域との交流については、昨年度から開催している近隣施設等との「地域連携推進会議」を継続し、活発な意見交換を行ないながら地域ニーズの把握とその充足を図っていきます。その地域連携推進会議と並行し、利用者の地域生活に向けた支援をより活性化していくため神奈川県実施事業である「意思決定支援実践研修」を受講します。支援アドバイザーからの

助言をいただきながら具体的な場面を想定して利用者への支援について実践の機会を設けていきます。

## イ 青葉メゾン

障碍のある方々やご家族が安心して日常生活を営めるよう、医療、栄養、相談等、事業所内の様々な機能と連携しながら支援を行います。生活支援においてはユニット制の特性を活かし、障害特徴や年齢、ケア内容に応じた生活環境を整備することで、安心感ある暮らしの提供に努めます。また、あらゆる支援においてご利用者の意向確認を丁寧におすすめとともに、ご利用者の意思決定につながるよう様々な機会提供に努めます。

作業活動では、新規作業の開拓を行うとともに、既存の商品の販売先を開拓し、売り上げ増を図ります。また、地域特性を念頭に置いた活動を進め、地域との交流活動をより一層すすめていきます。一方、高齢期の利用者に対しては、五感への刺激を意識した活動を提供し、交流や社会性を引き出す関りを積極的に取り入れます。更に、PTやOT、STなどの専門職の導入をすすめ、高齢期特有の支援ニーズに対応していきます。

奈良障害者ショートステイセンターでは、引き続き採用活動を継続し、女性利用者の受け入れに向けて体制整備に努めます。状況によっては開所日（女性）を限定した上での再開や、男性のみで利用定員分の受け入れも視野に入れて運営していきます。その上で、多様な利用目的に対応するため日々の活動を工夫し、利用者の方々が安心、快適に過ごせるよう支援します。また、継続した地域生活を支援するため、二次相談機関との連携による「ミドルステイモデル事業」に引き続き取り組みます。

新興感染症や大規模災害などの不測の事態に対して、支援への影響を少しでも軽減できるよう、訓練や研修に努めます。

入所施設にあっては、上記の支援内容を行いつつ、「地域連携推進会議」を通じて地域との相互交流を積極的に進めます。また、全利用者を地域移行の対象者として、その受け皿としてのグループホームの整備計画をすすめていきます。

## (2) 通所事業所（生活介護事業）

### ア くるみの森

地域在宅の方、グループホーム利用者の方の通所先として、やりがい・楽しさ・居場所の一つと感じられるよう、一人一人の力を発揮できるような活動を提供していきます。焼き菓子やパンの製造に関しては、引き続き納品に対応し安定的な作業提供を行ないながら、新たな販路の開拓も継続し、地域の方に知って頂く機会、利用者が直に販売の喜びを得られる機会を増やします。

また、地域の障碍のある方たちのニーズを充足していくため近隣の特別支援学校と協力しながら幅広く変化する多様な相談に応じられるように自主製品等食品以外でも活躍できる作業種の構築など生産以外にも幅広く活動を提供していきます。送迎ニーズにも対応できるよ

うなルート検討を続けます。また今後日中一時支援利用の増強等も検討しながら地域のニーズを探りつつ、令和8年度は2名程度新規利用者を受け入れられるよう活動内容含め検討を行います。

そして様々な経験を積み重ねていくため余暇活動充実や運動（健康、機能維持等それぞれの目的に応じた内容）、芸術活動（生け花、絵画、音楽など）なども引続き強化しながら利用者一人一人の得意を活かせるような居場所を目指します。

これら活動について、利用者一人ひとりの声を聞き、共に考えながら進めていけるよう、利用者自治会運営のサポートをしていきます。

## イ ひかりの園

利用者の思いや願いに寄り添い、安心した雰囲気づくりを心がけます。また、利用者の多様なニーズに適した客観的かつ連続性のある支援を行います。

作業活動は利用者一人ひとりが役割を担い、達成感を得られるよう、個々の特性に合わせた活動を提供します。また、作業以外にも行事や余暇活動に力を入れ季節感を感じながら楽しめる活動に取り組みます。

地域の様々な機関や近隣の特別支援学校と連携し、通所希望等、地域の障碍のある方たちのニーズを充足していくための協力体制を構築します。

ひかりホームのバックアップ施設としてグループホームと連携し、利用者が1日を通して日中、夜間どちらでも安心して生活ができるように支援します。

## ウ 十日市場ワークステーション・あおばのギャラリー

特別支援学校卒業者や地域の在宅の方等の新たな利用者の受け入れを積極的に行ってまいります。活動内容については生産活動に重きを置きながらも収益のみに囚われず、やりがいや社会参加の促進を意図した活動を展開していきます。販路拡大に向けた広報活動等を積極的に行い、十日市場ワークステーションの活動を認知してもらえるよう発信していきます。また、併設する「あおばのギャラリー」は、障碍児・者の芸術文化活動支援の横浜北部地域における中核的役割を果たすべく、今年度も近隣の保育園や事業部内事業所と連携し、絵画展の開催や講師の派遣を行い、文化活動の充実を図ります。

## エ ワークステーション・ポパイ

今後見込まれる、高齢知的障碍者や機能低下を呈する方への支援ニーズの増加に対応できるよう、介助度が高くなった方に適した設備等の環境整備を行います。活動内容は生産活動だけでなく、フレイル期への対応として①口腔ケアを含む栄養支援、②様々な感覚活動や身体的リハビリを含めた運動、③社会参加を中心とした支援に努めます。PTやOT、STなどの専門職の導入をすすめ、高齢期特有の支援ニーズに対応していくとともに、介助技術の向上や適切な健康観察に努めます。医療機関・施設や介護保険施設への移行だけではなく、多くの

時間を共にした仲間とともに活動できるよう支援していきます。

## オ ワーク中川

「ワーク中川」「しゅしゅ・あゆみが丘店」ともども「日中活動支援」「生活支援」「健康・医療支援」「相談支援」の四本を柱に、利用者の将来にわたる生活全般を視野に入れた支援を行っていきます。今年度はより充実した仕事、余暇、そして安心して生活が出来る場を創っていくとともに、利用率の向上を目指していきたくと考えます。生産活動に力を入れ、職員・利用者の作業スキル向上や商品開発・見直し、重度の利用者でも商品化できる作業の開発、広報、外部販売等を積極的に行い、施設全体を活性化し、地域に根差すことに努めていきたくと思います。利用者・ご家族の高齢化、それらに伴う施設やグループホーム入居等の相談が多くあります。計画相談員や各関係機関とも連携し、利用者の生活に必要な福祉サービスの利用希望等、身近な相談窓口として受け止めるとともに、生活環境の見直し、職員の介護技術の向上に努め、利用者・家族が安心して生活を送れるように心掛けていきたくと思います。

運営面では、適切な人員を配置し、重度障害者支援加算算定に必要な研修を職員に受講させること等により、より支援面での充実を図るとともに、安定した収益を目指します。令和8年度は新規利用希望者1名の受け入れを予定しています。

## カ 道

建物の収容規模から新規の受け入れは難しく、現行のメンバーで一年間過ごしていくこととなります。安定した活動をすすめながらも、一人ひとりの隠れた強みや可能性を伸ばしていけるよう支援します。

法人内事業所をはじめとして、定期的な注文や出店依頼が増えており、納期や数量など目標のある作業活動を行うことができるようになりました。やりがいを感じ、利用者が能動的に活動へ取組めるよう工夫しながら年間稼働率90%を目指します。

### (3) 通所事業（就労継続支援B型事業）

#### ア 横浜光センター（生活介護併設）

利用者一人一人としっかり向き合い、高齢化など変化するニーズの把握に努め関係機関と連携を取りながら本人が主体の支援を行います。そのために必要な研修を充実させ人材の育成に努めます。また近隣の特別支援学校や機関等と連携をしながら実習の受け入れや通所に繋がるよう情報交換をしていきます。

日中活動については利用者が達成感を持てるように、利用者の特性を活かした生産活動や創作活動の充実に取り組みます。また目標賃金を達成するために請負作業の質の安定、請負作業の相手先企業の開拓、革製品などの自主製品の拡充、販路の拡大などを目指します。

また余暇活動をや外部販売などを通じて地域との交流も増やし、様々な経験を積むことで

豊かな生活を送る事ができるよう、工夫をしながら支援を行っていきます。

## イ SELP・杜（生活介護併設）

利用者と職員が生産、販売やあらゆる活動とともに行う中で、利用者一人ひとりが持っている力を発揮して、利用者が地域の中でその人らしく安心して活動ができるよう、ご家庭や医療、関係機関などと連携をしながら支援を行います。また、地域の町内会や学校・企業との連携や地域に向けての体験教室や見学会などを実施することで、生産販売以外の面でも地域のニーズに応え、地域との関係性を深めていきます。そして、利用者本人の自己決定を尊重して、可能な限り本人自身が選択、決定できるよう必要な支援を行います。

就労支援会計については、原材料費の高騰による商品値上げの影響もあり売上げは微増に留まっていますが、生産工程の見直しにより支出が削減されており、それに伴って収支も改善されています。引き続き利用者の工賃日額 800 円を維持できるよう取り組んでいきます。

支援の質の向上を図るためにも、内部研修の実施、職場外研修の参加と共に、法人事業所と連携した研修計画を進めて人材の育成に努めます。児童養護施設・杜の郷とも連携して、職員同士の交流や業務把握も実施していきます。また、経年による建物修繕や設備機器更新についても計画的に進めていきます。

年を重ねた利用者が慣れ親しんだ場所でこれまでの仲間と一緒に今後も活動していけるよう、利用者の高齢化に伴う身体機能の変化に合わせた活動を取り入れていきます。また、利用定員を超えた受入れとなっているため、新規事業所の開設を進める必要があります。新規事業所の開設については地価や建築資材の高騰も見られるため、収支を考慮しながら検討していきます。

## （４） 地域活動ホーム

### すてっぷ・あおぞら

法人型地域活動ホームとして『日中活動事業』『生活支援事業』『相談支援事業』を柱に事業を展開しています。「あおぞら」「すてっぷ」では、地域の方が安心して利用できるように努め、事業と機能を多くの方に利用いただけるように周知していきます。また地域で安心して暮らすための情報を発信していくと共に地域住民への障害理解促進に向けた啓発に取り組みます。

地域の拠点施設として、基幹相談支援センターを中心に自立支援協議会を運営し、地域資源との連携体制の強化を図り（特に地域ケアプラザとの連携）、地域で支える仕組みや住みやすい地域作りを進めていきます。また地域生活支援拠点の整備を充実させていきます。

- 日中活動事業では、新商品の開発や個別活動等に加え、外販や外出等の地域に出る活動も含め充実していきます。利用者の意思決定を大切にしながら、様々なニーズに合わせた活動の提供を行います。地域活動ホームの機能を生かした日中活動を展開します。また相談支援と連携して、保護者支援（ニーズの把握と情報提供等）を行います。

- 生活支援事業（一時ケア・ショートステイ・おもちゃ文庫・地域交流・余暇活動）では、地域で暮らす障害がある方とその家族の多様なニーズに対応して支援します。こどもから大人まで、「安心・安全」に楽しく過ごせる場所づくりに努めます。こどもに関わる法制度の改正に合わせ、職員研修と環境整備を進めます。
- 計画相談事業では、区内の計画相談事業所との連携の中心となり、新規ケースの受け入れや課題を共有しながら工夫していきます。
- 基幹相談支援センター（緑区基幹相談支援センター、青葉区基幹相談支援センター）では、障害のある人やその家族のための総合相談支援機関として設置され、区福祉保健センターや精神障害者生活支援センターと連携し、様々な相談にお応えするとともに地域の方や関係機関等とも連携し地域づくりに取り組みます。また、区自立支援協議会の事務局運営や区内の計画相談事業所の事業所訪問を行います。
  - 1 総合的・専門的な相談支援
  - 2 地域の相談支援体制の強化の取組み
  - 3 地域移行・地域定着の促進の取組み
  - 4 権利擁護・虐待の防止の取組み
  - 5 地域の状況に応じた独自の取組み
  - 6 地域生活支援拠点機能整備に向けた取組
- 幅の広い対象者の多様なニーズに対応するために、幅の広い研修や学習を進めてスキルアップを図ります。またeラーニングを活用し職員の疑問解消や情報のアップデートをリアルタイムで行います。

## （５）相談事業

障害者総合支援法では「相談支援」は、基本相談支援、地域相談支援及び計画相談支援が位置づけされています。地域の様々なニーズ把握の窓口として活動をして参ります。また、ル・プリとして各相談事業の連携を図り、障害福祉事業の中核を担います。

### ア 計画相談支援（相談支援事業所リノ）

令和５年度に６か所の施設に分かれていた相談事業所を、活動ホーム２か所を除いた４か所をまとめ、旭区金が谷（くるみ学園）地区の１か所にてル・プリ「相談支援事業所リノ」としての相談事業の拠点化を行い、従たる事業所を青葉区に設置しました。引き続き日常業務や相談員会議の中で、利用者支援の情報共有や、ル・プリとしてのよりよい計画相談の在り方を模索し、相談支援機能の充実に努めます。

また安定的な経営、収支状況を確立するために、令和８年度では主任相談員研修の受講により、主任相談員配置加算取得に向けた体制づくりを行うほか、各書式の整理、請求業務におけるシステム作りも強化していきます。

#### 相談員会議

日常業務や定例の相談員会議の中で、困難ケースや制度、地域資源等の情報共有を密に行い、相談支援専門としての資質向上に努め、地域からの多様な利用者ニーズに応えられ

るよう更なるコーディネーター力の向上を図ります。また、各区基幹相談支援センターや自立支援協議会との連携を強化し、各事業所が所在する区域の相談支援体制づくりに寄与します。

- 1 児童施設に在籍する子どもたちの進路選択について児童相談所や学校などの教育機関と情報共有に努めてまいります。特に卒業後の進路選択が本格化した段階で、相談員の介入を図り、より円滑に成人期への移行を行なえるよう計画相談開始に向けた準備を進めていきます。
- 2 近隣地域に住まわれている障碍のある方たちの相談を受けていくための体制整備を行っていきます。まずは地域におけるニーズの把握を行うための取組を検討します。また情報提供を行ないながら地域の障碍福祉の拠点となるよう努めていきます。

## イ 2次相談（青葉メゾン）

地域で暮らしている障碍のある方々やその家族の意向や希望を最大限に尊重し、当事者が抱える課題解決に向け、専門的な相談支援を提供します。

相談機関としての役割を自覚し、知識の向上に努め、支援者や当事者に対し専門的な相談に応じ得るよう努めます。自立生活アシスタントや基幹相談支援センターをはじめとする各支援機関との連携強化を図り、地域における困難ケースの課題解決に努めます。

また、地域自立支援協議会に積極的に参画するとともに、独自の研修を開催し、相談支援にかかわる職員や一次相談支援機関職員に対する育成に努めます。

昨年度に引き続き奈良障害者ショートステイセンターとの連動による「ミドルステイモデル事業」の取り組みを進め、環境調整や短期療育により地域生活の維持・継続に寄与します。

## (6) 障碍者グループホーム

### ア 西部エリア障碍者グループホーム（くるみホーム、ひかりホーム、みなと）

ホルツハウゼ、ひかりの園、横浜光センターをバックアップ施設として、現在22ホーム、定員113名で運営しています。

今後も利用者の多種多様な生活スタイルの選択肢に応えるために、引き続き経年劣化が想定される住環境の整備（給湯機交換、冷暖設備交換、防犯カメラ設置など）、またハード面から入居者をイメージし、将来のライフステージを想定した移転計画を行っていきます。運営面では、昨年度も行った西部エリアグループホーム連絡会（上半期、下半期に設定）を継続致します。エリア内での支援体制、バックアップ体制を共有する場として、まずは共同生活事業所において実施しなければいけない委員会、研修の確認を行います。また具体的には各ホームにおける業務負担の軽減、経費について、そして課題となるケースの共通理解の場としても活用していきます。引き続き、地域の中での施設の位置付けとして地域連携推進会議を開催し、日々の運営報告、グループホーム見学会などを実施し、社会資

源の1つとして地域の方に知って頂く機会を作ります。

共通課題としては、職員の確保における採用強化と人材育成が急務であり、支援の質向上のための法人主催研修及びエリア内研修、運営面でも必要とされる虐待研修、感染症研修や業務継続計画研修、更に施設間交流研修や外部で主催される対人援助及び接遇マナー研修なども積極的に参加していきます。またひとり仕事である職場の環境改善を目的に、既存にある情報共有ツールの活用方法の改善、より利用者支援の向上を図るために記録システムの導入なども検討し、他部署との連携を深め、チーム支援に務めていきます。その基本となる体制整備についても部門会議の中で議論を重ね、利用者支援に応じた支援体制、運営体制についても検討を重ね、加算など確実にとれる手立てを整えます。

### イ 北部エリア障害者グループホーム（アンダンテ、リオ中川、えき）

季節や文化に応じた活動を継続していくとともに、各ホームが所在する地域での行事や防災訓練などに積極的に参加し、地域の一員となるよう支援していきます。更に、令和7年度から実施している地域連携推進会議を通して地域との豊かな関係性を構築し、障害福祉への理解、啓発を進め、障害を持った方々の地域生活の幅の広がりにつなげていきます。

機能低下を呈する方々や高齢知的障害者の方の利用を想定し開所したグループホーム『オリーブ』での訪問診療や訪問看護の利用も少しずつ軌道に乗ってきています。引き続き急変時の対応等、連携を深めながら医療面での安心につながる支援を提供していきます。一方で他ホームも利用者の高齢化が進んでいるため、夜勤体制をはじめとしたバックアップ体制等を検討していきます。

運営面については、事業の継続性や新規整備をすすめるために、経費、雇用の見直し等をすすめていきます。

今年度も、各ホームに入居する方々の声に耳を傾けながら、一人ひとりの想いや希望に沿った支援の提供がなされるようGHにかかわる支援員全体での協働により支援を進め、安心感ある暮らしの創造に努めていきます。また、会議や職員配置を工夫して職員が個人での業務ではなく、チームで支援しているという事が意識出来るようにし、業務に主体的に取り組む体制づくりを目指していきます。

### ウ 南部エリア障害者グループホーム（空）

「SELP・杜」をバックアップ施設として、14ホーム・定員60名で運営しています。

日中活動は「SELP・杜」に通所されている利用者が多いですが、一般就労されている利用者も多く、様々な生活スタイルの方が利用されているため、それぞれの生活に合わせたサポートを提供できるように努めていきます。また、利用者が地域で安心して暮らしているよう、地域住民との関わりに努めるとともに地域社会のルールに沿った行動を利用者にも促していきます。

利用者の高齢化が見られてきているため、グループホーム内の環境面の整備を進めると

ともに、職員に対しても研修への参加や他事業所の見学などを実施することで、「SELP・杜」  
とも連携しながら高齢利用者に対する具体的な支援の形を実施していきます。また、児童  
養護施設・杜の郷とも連携して、職員同士の交流や業務把握も実施していきます。

運営面では職員の確保が大きな課題だと考えています。これまでの職員配置を維持する  
ことは人力的にも収支的にも難しいと考えており、現状に合わせた職員配置や役割分担を  
検討していきます。また、グループホーム勤務の特性上、1人業務における働き方の差異  
や職員の不安も見られているため、各職員が不安・不満なく落ち着いて勤務ができるよう  
な職場環境も整えていきます。

## **(7) 知的障害者自立生活アシスタント事業、自立生活援助事業**

### **ア 青葉メゾン**

障害者自立生活アシスタント事業と並行する形で、自立生活援助事業を実施しています。  
引き続き新規の利用者増に努め、個々のニーズに応えるように事業を実施してまいります。

一方で、登録者の高齢化や、長期の登録となっている方々もいます。高齢者福祉との連携  
やサービスの終結等、登録者のニーズを再度見直していきます。また、自立生活アシスタ  
ントの連絡会やエリア間での情報共有の場を設け、地域のニーズに対応していきます。更に、  
二次相談、基幹相談支援センター、行政などの関係機関との連携を強め、これまで以上に広  
範囲のニーズに応じられるよう体制強化を図ります。また、アシスタントの後任の育成を図  
っていきます。

### **イ SELP・杜（杜の地域生活支援室）**

障害者自立生活アシスタント事業・自立生活援助事業・アウトリーチ支援を実施してい  
きます。支援を行う際には支援の終結も意識しながら利用者に関わっていきます。

利用者の障害特性を踏まえた支援を行うことで、地域で生活する障害者の生活の安定と福  
祉の向上を図っていきます。

利用者が抱える個々の背景や状況に寄り添い、利用者中心のアセスメントを行いながら希  
望の実現や課題の解決を目指していきます。多様化してきている利用者世帯状況等に合わせ  
た丁寧な支援を行えるように、地域の相談支援、区役所（障害支援、こども家庭支援課、生  
活支援課など）、各サービス事業等と連携・密度をさらに強化していきます。

## **(8) 横浜市後見的支援制度**

### **ア 青葉区後見的支援室ほっぷ**

障害のある人が住み慣れた地域で安心して、自分らしく生活していけるようお手伝いをす  
る横浜市独自の制度です。

- ・身近な地域における本人の見守り体制の構築
- ・本人の思いに寄り添い希望に基づく生活の実現をともに考えること

以上の役割を担うためにあんしんサポーターによる定期的な面談、そして本人を見守るあんしんキーパーの開拓の取り組み（あおばエール）、地域と連携して行います。また後見的支援室ほっぷの事業を多くの方に知ってもらうための啓発を行います。

#### 障害者福祉部門研修

|  |                           |
|--|---------------------------|
| ・虐待防止研修、身体拘束的成果研修                      | ・施設間交流研修                  |
| ・権利養護研修                                | ・実践報告会                    |
| ・てんかん研修                                | ・自閉スペクトラム症研修              |
| ・障害者の加齢に伴う支援研修<br>(嚙下の仕組み・誤嚥防止、終末期ケア)  | ・個別支援計画作成のプロセス研修<br>・介助研修 |
| ・(外部研修) 強度行動障害支援者研修、サービス管理責任者研修 (受講推進) |                           |
| ・スーパービジョン、グループスーパービジョン研修               |                           |
| ・防災研修<br>(感染症対策、BCP 訓練実施、ブラッシュアップ)     |                           |
| ・意思決定支援関連研修                            |                           |

#### 相談部門

|   |                    |
|---|--------------------|
| ・虐待防止研修、身体拘束適正化研修<br>(各事業所でも実施)                                 | ・権利養護研修<br>・福祉制度研修 |
| ・サービス等利用計画研修  | ・意思決定支援のプロセス研修     |
| ・自立支援協議会に関する研修<br>(外部研修；相談支援従事者研修)<br>(個人情報保護に関する研修)<br>(事例検討会) |                    |