

令和 5 年度事業報告

(自) 令和 5 年 4 月 1 日 (至) 令和 6 年 3 月 3 1 日

社会福祉法人六三四

目 次

令和5年度 社会福祉法人六三四

事業報告

1、 本部・・・・・・・・・・・・・・・・ P2～

地域支援部

2、 生活リハビリセンター六三四・ P7～

3、 生活リハビリセンター雅・・・ P10～

4、 生活リハビリセンター絆・・・ P13～

5、 デイサービスセンター絆・・・ P16～

生活支援部

6、 六三四ホーム（青粋・彩）・・・ P17～

7、 お結び・・・・・・・・・・・・ P20～

相談支援部

8、 スカイサポートセンター・・・ P24～

収益事業

9、 不動産賃貸業・・・・・・・・ P26～

【令和5年度 社会福祉法人六三四 本部事業報告】

＜重要課題・課題に対する取り組み＞

重点課題の明確化

1、新型コロナウイルス・インフルエンザ等感染症対策

- 1、国通知等、各事業所及び職員への周知徹底
- 2、全利用者職員の手洗い・うがい・検温・消毒の徹底
- 3、来訪者の来訪記録及び検温・消毒の徹底
- 4、感染症対策全体研修会の実施
- 5、その他の感染防止対策の実施

成果と課題

- ① 発熱者や濃厚接触の可能性があり抗原検査の実施を行ってきたところである。5月には5類へと移行されつつも、感染対策には万全を期して令和5年度活動を実施する。
- ② 利用者及び職員の間で感染及び濃厚接触者となった方々の多くは軽症無症状が多く通常待機期間で復帰されている状況である。年間を通して検査の実施体制の維持を図った。

2、法人後見事業について

- 1、社会福祉法人未来による成年後見業務担当者会議及び業務監督委員会の傍聴
- 2、社会福祉法人未来との業務連携の協議
- 3、社会福祉法人未来法人後見スタッフでの登録
- 4、後見業務スタッフの登録開始
- 5、令和6年3月より後見活動開始

成果と課題

- ① 法人後見事業を通して、より一層社会福祉法人未来との連携強化が図れ、今後のリスクヘッジへのアプローチ及び将来的な課題の抽出も同時に行う体制が整いつつある。法人のマスト事業及びその重要性を共通認識として継続的な事業実施体制を図れるかを常に検証することが必要である。
- ② 令和6年3月、後見スタッフ1名が登録。同月より1件受任され後見活動をスタートする。

3、送迎業務リスクマネジメント

- 1、安全運転と車両管理の徹底
- 2、アルコールチェッカーによるチェック強化

成果と課題

- ① 自損事故等、その都度運転手に対して事務局長及び安全運転管理者より面談及び定期的な講習の実施。引き続きの、アルコールチェッカーによる運行前チェックも複数名で行う等体制強化をして朝、夕の2回検査を実施している。

4、施設整備計画

- 1、特別支援学校等卒後の進路について、小平市及び近隣市の地域にとって深刻な影響が出ている状況である事もふまえつつ、積極的に受け入れていく方向で調整を図ったところではあるが臨時的措置に過ぎない状況下であるため、地域ニーズも含めて再分析を実施する。
- 2、近年、新規利用者の受入れ人数及び医療ケアが必要な利用者が増加している状況を鑑みて既存施設の移転計画を検討する。
- 3、地域生活支援拠点事業の推進を図る上で更なる拠点の充実が必要であり、新たな日中事業所の検討を図るほか、近年医療ケアが必要な方の受入が増加しており重症心身障害児(者)通所支援事業の創設及び具現化への立案が必要である。また、体験の場の機会や安定した地域暮らしを具現化するため、共同生活援助事業所並びに短期入所事業についても並行して検討していく。

成果と課題

- ① 東大和市内に新規生活介護事業の創設を進めている状況である。令和5年10月には竣工する予定ではあるが、社会情勢もふまえて工期が予想以上にのびる可能性もあり引き続き関係各所と連携を図りながら計画を履行していく。
- ② 施設整備に係る資金の創出については、法人本部にて施設整備のための積み立てを実施。今後も、適正な借入限度額を顧問税理士指導の下で計画をして調達を図るとともに、施設整備費補助及び障害者通所施設等整備費補助金を有効活用していく。

5、管理職育成計画

重点課題の明確化

- 1、OJT・OFFJT 及びコンプライアンスの周知徹底
- 2、ニーズ実現に向けたプロセスと構築及び分析

成果と課題

- ① サービスの質の向上を目指し、職員への適正指導や広い視野で物事の見極めが重要となってくるため、管理職向け研修等を実施し、その都度自覚と責任、そして緊張感をもって業務に就くことの再徹底と、コンプライアンス及びガバナンス強化を図るほか、理念・方針・戦略を理解して多角的な視野をもって主体的に行動し、目標を計画的に達成する力をつけていく。内部研修及び外部研修に積極的に参加し、知識の向上を図る。職務範囲と職責を意識して、問題解決・業務遂行能力を高め、組織を活性化する。
- ② 利用者家族ニーズの実現に向け、幅広く対応がとれるようにフォーマル・インフォーマルも含めた洗い出し作業と、家族も含めた包括的な支援体制のブラッシュアップを行う。また、コロナ5類に移行後地域ニーズの把握や分析を行い、活性化を図るほか大きな目的として、地域への理解啓発多職種連携をテーマに掲げて連携強化を図ってきたところである。

6、職員育成・採用計画

令和5年度成果と課題

職員の育成

1、重要課題・課題に対する取り組み

① 職員全体研修会

令和5年度の取り組み

知識・技術の向上と専門性の充実を図るため、全事業所の職員を対象とした全体研修会に継続的に取り組んでいる。

② 人事考課

令和5年度の取り組み

適切な目標設定と自己分析を重視し各自が自己評価を提出、人事考課において「評価ガイドライン」に基づき適正な評価を行う。

③ 人材の有効的な活用

令和5年度の取り組み

新規事業所開設に向け、各事業所の特徴や利用者の特性への理解を深めるとともに、法人の理念に則って行動することを意識できるよう、他事業所での研修を実施した。

④ 各委員会の開催

令和5年度の取り組み

令和5年6月15日（木）、令和5年12月21日（木）感染対策委員会・身体拘束適正化委員会、令和5年10月19日（木）災害対策委員会、令和6年1月25日（木）虐待防止委員会を開催した。

⑤ 成果と課題

職員全体研修会の成果と課題

第2回：令和5年10月27日（金）

テーマ：高次脳機能障害について

社会福祉法人六三四理事長兼喜平リハビリテーションクリニック院長 山口明氏より「高次脳機能障害の地域移行とリハビリテーションとは？」の講義を受けたのち、施設ごとに「高次脳機能障害へのアプローチ支援」と題してグループワークを行った。

高次脳機能障害の診断基準が法的支援目的であることを知り、その症状により生活場面に影響が生じていることを理解して、医療と福祉が連携していく必要性を学んだ。

第3回：令和6年2月16日（金）

テーマ：障害者虐待防止・権利擁護、身体拘束について

令和5年度東京都障害者虐待防止・権利擁護研修を受講した職員が講義を行い、法の概要と虐待の定義及び身体拘束に関する義務化について学び、小さな出来事から虐待防止を考えるとグループワークを実施、尊厳について考える機会を持つことができた。

⑥ 人事考課の成果と課題

個人目標の設定と達成へのプロセスを把握し、適切に実行していけるようサポートする。業務の結果だけを査定するのではなく、今後に向けた育成・自己啓発のための材料と捉える。評価結果を異動配置などへ組織的に活用する。

⑦ 人材の有効的な活用の成果と課題

新規事業所開設を視野に入れ、事業所間研修を継続的に実施することができた。サービス提供状況に合わせ適切に人員を配置するとともに、他事業所で得た知識や経験を自事業所で活かす取り組みについて考える。

⑧ 各委員会の開催の成果と課題

令和5年6月16日（金）全体研修会「他者に感染させないためには」において、基本的な感染症対策の実践を行った。また、令和6年2月16日（金）全体研修会においても、防護具の着脱手順や吐物処理のシミュレーションを行った。緊急時に速やかに対応できるよう、定期的に訓練を実施していく。

令和5年度採用計画の成果と課題

有料媒体掲載回数 46回 掲載費用 1,296,900円

応募者数：129名、面接数：66名、採用数：23名、定着数：17名

有料求人媒体、無料求人媒体を活用した採用活動や職員の紹介により、採用数の安定性が保たれた。速やかな欠員の補充と事業拡大の人員確保のため、積極的に採用活動に取り組む。

小平市や近隣市のお仕事相談イベントに参加し、多様な人材を受け入れられる環境を整え福祉業界への理解を図るとともに、法人の魅力を発信する。教育実習生・夏のボランティアの受け入れを通じて、法人が地域社会と共生していることを発信し、人材の確保に繋げていく。

6、SWOT分析

<p>Strength : 強み</p> <p>①内政、外交チームの役割・構成</p> <p>③ 社会福祉法人未来との連携強化</p> <p>③外郭団体とのコンタクト</p>	<p>Weakness : 弱み</p> <p>①経営力の脆弱性</p> <p>②日々恒常的な現状</p>
--	--

<p>Opportunity : チャンスとなる外部要因 (機会)</p> <p>①外郭団体からの情報 ②行政関係とのコンタクト力</p>	<p>Threat : 脅威</p> <p>①民間企業との資本力の違い ②法律の改正</p>
<p>S/O 強みと機会</p> <p>①法人間交流の機会 ②ノウハウ蓄積の機会 ③事業分析能力向上の機会</p>	<p>W/O 弱みと機会</p> <p>①研修等の機会 ②法人間での経営ノウハウ ③他法人での研修の機会</p>
<p>S/T 強みと脅威</p> <p>①効率的な事業の展開の立案 ②制度の分析力 ③法人間での情報共有</p>	<p>W/T 弱みと脅威</p> <p>①制度に関する知識の向上及び具現的な実行能力に欠ける ②制度に関する理解度の浅さ</p>

7、SWOT 分析によるモニタリング報告書

クロス分析 (重点課題)

S/O 強みと機会

法人間の協力体制及び事業分析、情報収集についてコロナ禍であっても一定の成果があった。特に、法人後見への見識を深めるきっかけとなり、より一層研究することが求められる。

S/T 強みと脅威

法人間での情報共有により、効率的に法人後見という事業展開の立案が可能となった。更なる、制度の分析を進める必要がある。

W/O 弱みと機会

研修の機会等、段階的に対面での研修が開催されている。積極的な参画を進めていく。

W/T 弱みと脅威

制度に関する知識の低さは未だ恒常的な状態である。幅広く制度の理解や研修の機会を設けていく必要性に迫られている現状。

【令和5年度 地域支援部事業報告】

総括

高齢化社会への取り組みや災害、感染対策が求められる中、緊急時や将来の生活を見据え生活介護や短期入所等への計画的、緊急的な利用促進を行った。本人、家族が希望する地域生活が送れるように家族の健康や生活にも目を向けていき先を見据えたアプローチを引き続き行っていく。

障がい特性や広域的なニーズに迅速に対応できるように情報整理や更新、情報管理方法の見直しを行い基本スキルの向上を図った。外部や内部研修を通じて、支援方法の統一や

根拠に基づいた専門性の高いケアを目指した。同時に質の高いケアを提供するため、自身の行動に自覚と責任を持ち業務に取り組めるように人材育成や人材確保等支援体制の強化を図った。今後も連携先の拡大や関係性強化を図り、各事業所で新規利用者の積極的な受け入れを行いニーズに合った受け皿を整備していく。

【令和5年度 生活リハビリセンター六三四事業報告】

1、事業概要 (令和5年4月1日から令和6年3月31日まで)

登録者数 41名
 開所日数 256日
 日々実績 5,203名 1日平均利用者数 20,32名

職員数 26名 (管理者兼サービス管理責任者1名 嘱託医1名 看護師6名 生活支援員16名 理学療法士2名)
 常勤換算 12,2人

2、利用者状況 (令和6年3月31日時点)

障害支援区分

区分1 0人 区分2 2人 区分3 10人 区分4 10人 区分5 7人 区分6 12人 計41名
 平均支援区分 4.4

居住状況

小平市 22名 東村山市 11名 東大和市 1名 小金井市 2名 所沢市 1名 八王子市 1名 西東京市 2名 足立区 1名
 計 41名

3、重要課題・課題に対する取り組み

重点課題の明確化

① 利用者様の持つ障がい特性にあった支援を行っているが、より満足度を追求したサービス提供の必要性

・令和5年度の取り組み

個々の障がい特性や年齢、ニーズに応じた活動プログラムの構築に向け、多職種でチームアプローチを実施し、グループリハビリテーションや個別リハビリテーションを取り入れる等、内容の充実に取り組み、体力面、意欲面でのアプローチを図った。また農福連携事業、体験活動、地域活動を通して満足度の向上に努めた。

② 高次脳機能障害など、病状に合わせ特化した個別リハビリやグループリハビリの実施

を推進する必要性

・令和5年度の取り組み

グループホームや自宅訪問の機会を増やし生活環境の把握に努め、専門職による訓練内容を共有し、日常生活動作に必要なリハビリテーションの実施を図った。また在宅生活の維持に向け専門職、各関係機関との連携をし、将来的に予測される事態等に向け共有機会を多く持った。

高次脳機能障害講習を受講し、内容理解を深め事業所会議等で伝達を行い、サービスの質の向上への取り組みを図った。

4、成果と課題

① 多職種でチームアプローチを実践した。リハビリテーションまた活動プログラムに取り組むことで利用者様間の交流の促進に繋がった。身体的、精神的に前向きとなった。利用者様支援に対し職員の役割分担を明確にすることで利用者様の活動の安定且つ、職員の責任感や自信を持つことにもつながった。

②利用者様の日常生活での現状把握等、共有機会に努めたが、アセスメントの充実や職員の障害特性に対する理解や支援方法に課題がある。

情報共有の見直しやチームプレイを意識した支援体制の確立に向け取り組みを図ることで、職員の支援能力の把握に努めることができた。

5、総括

令和5年度、生活リハビリセンター六三四では、利用者様の障がいの重度化、主たる介護者の高齢化による介護困難事例に対し、各関係機関との情報共有の機会を多く持ち、利用者様に対し家庭訪問の実施することで生活状況の把握に努めた。また新規利用者様の受け入れに関しても積極的に行い法人内外と協力体制を取り、利用者様の在宅生活の維持や今後の生活に向けて地域の受け皿となるべく進めた。

6、SWOT 分析

<p>strength : 強み</p> <p>①専門職との連携による支援プログラム</p> <p>②明るい施設の風土</p> <p>③細分化した支援プログラム</p> <p>④送迎支援の充実</p> <p>⑤家族を含めた包括的支援の実施</p> <p>⑥地域での農園活動、清掃活動</p>	<p>weakness : 弱み</p> <p>①直接支援能力に個人差がある</p> <p>②危機管理意識の不足</p> <p>③各年齢層、障害特性に適した支援プログラム</p> <p>④利用者様の高齢化と障がいの重度化</p>
--	---

<p>opportunity : チャンスとなる外部要因 (機会)</p> <p>① 徒歩圏内に同法人の事業所が複数ある</p> <p>② 喜平リハビリテーションクリニックとの連携</p> <p>③ 事業拡大による利用者様ニーズへの対応力</p> <p>④ 市や都と相談ができる機会がある</p> <p>⑤ 株式会社による介護事業参入</p>	<p>threat : 脅威</p> <p>① 株式会社による介護事業参入</p> <p>② 報酬単価の改定</p> <p>③ 事業拡大による更なる人手不足</p> <p>④ 支援、送迎による事故等の信頼失墜</p> <p>⑤ 感染症による体調変化</p> <p>⑥ 在宅生活の環境変化</p>
<p>S/O 強みと機会</p> <p>① 六三四、雅、絆との連携による充実した行事プログラム</p> <p>② 通所事業所とグループホームとの連携による支援体制の強化</p> <p>③ 医療職との連携による専門的支援体制の強化</p> <p>④ 地域と連携した社会資源の活用</p>	<p>W/O 弱みと機会</p> <p>① 外部研修の内容を施設に持ち込むことにより職員の直接支援能力の向上</p> <p>② 各施設との連携強化による利用者様の各年齢層、障害特性に適した支援プログラムの作成</p> <p>③ 事業拡大による職員の適材適所の人員配置</p>
<p>S/T 強みと脅威</p> <p>① 職員の自由な発想、個性を生かした意見を取り入れ他の生活介護事業所との差別化を図る</p> <p>② 明るい風土を生かした新規利用者様の新規利用及び通所促進</p> <p>③ 施設会議を通じリスクマネジメント力の強化</p> <p>④ 株式会社の介護事業をリサーチし協力体制を図る</p> <p>⑤ 包括的支援による緊急時の対応</p>	<p>W/T 弱みと脅威</p> <p>① 福利厚生の実施及び働き方の多様化に対応することにより人手不足解消を目指す</p> <p>② 施設会議、リスクマネジメント会議を開催することにより事故防止の意識を高める</p> <p>③ 福祉分野以外の人との交流を深めるほか、外部研修等に参加することにより経営のヒントを得る</p> <p>④ 在宅状況の変化、障がいの重度化を即座に把握出来るよう丁寧にアセスメントを実施し関係委機関との情報共有に努める</p>

7、SWOT 分析によるモニタリング報告書

クロス分析

S/O 強みと機会

- ①・・・行事を3事業所同じプログラムにすることにより良い点、反省点の洗い出し、また新たな行事の取り組みを行った際も内容の充実を図れる。
- ②・・・グループホーム職員が日中研修に入る事により情報共有、支援技術の交換を通じてお互いにボトムアップとなった。

③・・・・喜平リハビリテーションクリニックや外部訪問看護師、ケアマネジャーと連携を取るにより充実した支援に繋げていく。

W/O 弱みと機会

①・・・・「令和5年度東京都障害者虐待防止・権利擁護研修」「高次脳機能障害のある方の就労支援と地域連携を考える」「第18回 区中央部高次脳機能障害合同研修会」についての研修を受けることができた。研修内容を全職員に伝達研修する。

②・・・・六三四・雅・絆で情報共有しイベントなどそれぞれの特性に合った行事ができた。支援プログラムに関しては個別に見直し・強化に取り組んでいるが、全体ではまだ乏しいため、模索していく必要がある。

③・・・・採用の強化を図り育成に努めているが各事業所への適した配置には至っていない。人材育成を意識した取り組みを模索していく。

S/T 強みと脅威

①・・・・施設会議にて職員からの意見の集約。施設行事の際、役割を与えることで積極性が出てきた。

②・・・・各所関係機関との関係構築を行い、施設見学や相談を受け新規利用者様の新規利用に繋げることができた。

③・・・・施設会議を通じ、前月のヒヤリハット、トラブル報告書、事故報告書を見直し共有する事で再発防止に対して意識付けをすることで更なるリスクマネジメント力を強化した。

W/T 弱みと脅威

①・・・・職員個々の働き方に対応すべく時短勤務や勤務日の調整を行い働きやすい環境作りに繋げ、慢性的な人手不足の解消を目指す。

②・・・・施設会議でのリスクマネジメントを継続実施し職員の事故防止に対する意識を高めていく。利用者様の障害特性の理解を深めるためアセスメントの取組みをチームで実施した。

③・・・・農福連携事業を通して利用者様の社会参画を推進する。地元レストランのシェフと関わり行事を開催したことで異業種交流が促進する。ZOOM 等での外部研修へ参加し外部交流が図れた。令和6年度もオンライン等活用し積極的かつ計画的に参加していくとともに、知識を深めてスキル向上に努めていく。

令和5年度入職状況表

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
0名	0名	0名	0名	0名	0名	1名	1名	0名	3名	0名	2名	7名

【令和5年度 生活リハビリセンター雅事業報告】

1、事業概要 (令和5年4月1日から令和6年3月31日まで)

登録者数 21名

開所日数	256日
年間実績	3,477名 1日平均通所者数 13,58名
職員数	21名（管理者兼サービス管理責任者1名 嘱託医1名 看護師3名 生活支援員16名）
常勤換算	13,5人

2、利用者状況

障害支援区分

区分1 0名 区分2 0名 区分3 0名 区分4 1名 区分5 2名 区分6 18名
計21名

平均支援区分 5,80

居住状況

小平市10名 東村山市4名 東久留米市2名 西東京市2名 東大和市1名
立川市2名 計21名

3、重要課題・課題に対する取り組み

重点課題の明確化

- ① 多様な障がい特性に対応し、より満足度を追求したサービス提供の実施を図る
令和5年度の取り組み

日帰り旅行再開をはじめ図書貸出しの利用、農福連携事業の参加等、外出機会を増やし活動内容に変化を付けた。室内活動ではタブレット端末を活用し、指先の運動を促す計算アプリや聴覚・視覚を刺激する音楽・動画等、個々の障がい特性に合ったプログラムを実践した。また東京都の虐待防止研修等、外部研修の参加や職員個々の資格習得も推進し、施設全体のスキルアップを図りサービスの満足度向上に努めてきた。

- ② 利用者様・ご家族のニーズ把握に取り組み、包括的な支援を図る
令和5年度の取り組み

アセスメント様式をデータ化にして内容の整理を行い、利用者様・ご家族のニーズ変化にも迅速に対応できる取り組みを図った。また、退院カンファレンスやショートステイの見学を通して外部関係機関との連携強化及び関係構築を図った。

4、成果と課題

- ① 活動幅を拡げ新しいプログラムを取り入れることで、主体的な参加と意欲向上に繋げることができたが、継続した新規プログラムの発案・実施と活動内容のブラッシュアップにより持続性を持たせることが必要である。その為には業務の合間や事業所会議等において職員間のコミュニケーションを促進し、一体感を醸成していく事が今後の課題となる。

- ② 家庭訪問や施設内面談等においては複数の職員が関わりを持つことや、ショートステイ同行を通して関係性の構築ができて、利用者様・ご家族の将来を見据えた包括的支援に結びつくことができた。また再アセスメントに際しても全職員に担当を割り振ることで、利用者様の状態把握の意識づけとなった。得た情報を職員間で共有する機会を設け、個々のニーズに沿った支援に繋げていくことが課題となっている。

5、総括

令和 5 年度はサービスの満足度向上に向け、外出機会を拡幅し障がい特性や興味に合わせた活動内容を充実させることで主体的な活動参加を促し、利用者様・ご家族のニーズ把握に注力し、ご家族等擁護者の高齢化に伴う将来的不安に寄り添うべくグループホームの見学等、包括的支援を実施してきた。しかしながら成果としては限定的であり、今後も継続課題として取り組んでいかなければならない。また、転居等による年度途中の利用終了 5 名、令和 6 年度に生活リハビリセンター碧へ移動 5 名等、登録利用者数に大きな変動があるため、令和 6 年度は多様な障がい特性に配慮した活動プログラムの再構築と職員間の情報共有による支援意識の統一化が緊急課題となっている。

6、SWOT 分析

<p>Strength : 強み</p> <ul style="list-style-type: none"> ①看護職員の充実 ②入浴設備が整っている ③職員の柔軟な発想 ④外出プログラムの充実 ⑤医療的ケアに向けた環境整備 	<p>Weakness : 弱み</p> <ul style="list-style-type: none"> ①個々のスキル不足 ②人事育成力の不足 ③計画性を持ち業務の実行が出来ていない ④職員の役まわりの認識不足 ⑤協調意識の薄弱
<p>Opportunity: チャンスとなる外部要因(機会)</p> <ul style="list-style-type: none"> ①求人応募に関して一定確保出来ている ②他事業所と連携し地域移行支援を行っている ③同事業体が近隣にある 	<p>Threat : 脅威</p> <ul style="list-style-type: none"> ①株式会社による事業参入 ②事故によるイメージダウン及び信頼失墜 ③報酬単価の改定
<p>S/O 強みと機会</p> <ul style="list-style-type: none"> ①求人募集に関して一定数の職員確保により職員体制の充実へ繋がる 	<p>W/O 弱みと機会</p> <ul style="list-style-type: none"> ①求人応募に関して一定数職員の確保が出来たが、職員の役まわりの認識不足が伺える ②各年齢層に適したプログラムの作成

<p>S/T 強みと脅威</p> <p>①株式会社による事業参入の脅威はあるが職員の柔軟な発想を活かした支援プログラムで他の事業所との差別化を図る</p>	<p>W/T 弱みと脅威</p> <p>①個々の役回りの認識不足により、イメージダウン及び信頼失墜に至る可能性がある</p> <p>②株式会社による事業参入により、事業所経営が困難になる</p>
--	--

SWOT 分析によるモニタリング報告書

クロス分析

S/O 強みと機会

適切な職員配置で障がい特性に応じた活動が可能となり、外出活動機会や身体的活動機会の増加等ニーズに沿った活動プログラム実施が可能。

S/T 強みと脅威

職員の柔軟な発想を活かした活動プログラムの試行・選定を重ねたが活動の定着には至っていない。今後も企画立案を実施し、他事業所との差別化を図る。

W/O 弱みと機会

職員数の充足と並行した個々の支援スキル向上・連携強化が今後の課題となる。

職員間のコミュニケーションを促進し一体感の醸成を目指す。

W/T 弱みと脅威

職員と利用者様・ご家族の顔の見える環境づくりに努めた。信頼関係の構築を図り、未然にトラブルに対してのリスクマネジメントを実施。

令和 5 年度入職状況表

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
0 名	0 名	1 名	1 名	0 名	0 名	0 名	1 名	2 名	0 名	0 名	0 名	5 名

【令和 5 年度 生活リハビリセンター絆事業報告】

1、事業概要 (令和 5 年 4 月 1 日から令和 6 年 3 月 31 日まで)

- 登録者数 24 名
- 開所日数 256 日
- 年間実績 4,129 名
- 日々実績 1 日平均通所者数 16.12 名
- 職員数 19 名 (管理者兼サービス管理責任者 1 名 嘱託医 1 名 看護師 2 名 生活支援員 15 名)
- 常勤換算 14.3 人

2、利用者状況

障害支援区分

区分 1 0 名 区分 2 1 名 区分 3 1 名 区分 4 4 名 区分 5 9 名 区分 6 9 名
計 24 名

平均支援区分 5.0

居住状況

小平市 9名 東村山市 2名 東久留米市 4名 西東京市 5名 小金井市 1名 武蔵野市 1名 練馬区 1名 世田谷区 1名 計 24名

3、重要課題・課題に対する取り組み

重点課題の明確化

① 個別支援を確立し、各障がい特性の方々が安定して活動できる環境整備

令和5年度の取り組み

高次脳機能障害研修や虐待防止研修、強度行動障害の講習受講し、実践に応用するため事業所会議等で共有して検討する等取り組みを図った。強度行動障害手順書や個別支援記録等における支援記録の充実や事故トラブル事項を繰り返し分析、検討していき再発防止に努めた。活動プログラムは、活動ごとに役割分担や担当を決め利用者様のやりがいや楽しさを目的に毎月取り組み内容を検討した。

② 積極的な地域との交流を推進していく

令和5年度の取り組み

必要な感染対策を講じながら、行事においては外部ボランティアの招聘や外出行事等を段階的に再開した。保育園交流やリサイクル活動、農福連携事業を通して社会参画を進めた。

4、成果と課題

① 事業所会議を通して日々の活動を振り返り、個々の状態像の把握に努めた。記録や手順書、個別支援記録を活用することで個々の特性に合わせた支援方針の検討を試みたが、業務量が増えている状況があるため、バランスを考え必要な情報を効率よく記すかが課題となる。またチームケア実践に必要な考え方や業務方法の見直しを行い、職員の意識や行動変容を目指した。職員の言動に前向きな変化が見られる一方でチームケアの課題も多く、職員体制の強化と業務の可視化による連携が課題と感じた。

事故・トラブルにおいては、ヒヤリハットを活用してシミュレーションによる危険の予測、管理に努めた。

② 行事や活動では担当制を設けて事業所会議等で都度報告、検討する体制を作った。意見交換の機会が増えることで連携が強化されて活動幅の広がりや内容の充実につながり満足度向上につながった。今後はさらに細分化した計画立案や、個別支援の充実を図っていく。

5、総括

令和5年度は、コロナウイルスが5類になったことを踏まえ活動や行事幅を広げた。1日の過ごし方を充実していただくこと、集団活動の中で個々の障がい特性に応じた参加をいかにできるかが大きな課題であり、常に試行錯誤が必要である。今年度は活動プログラム

における担当制を導入して内容や実施方法を検討して各々が企画、提案することで職員のモチベーションを高めPDCAを用いて評価を行った。課題を振り返りつつ、次年度は職員体制の強化を図り、チームケアの充実と更なる組織力向上を目指していく。

6、SWOT 分析

<p>Strength : 強み</p> <ul style="list-style-type: none"> ①送迎対応地域が広域である ②多様な障がい特性の方の受け入れを行っている ③新しい活動を試案して実行している ④ショートステイが併設されている ⑤同事業体が近隣にある 	<p>Weakness : 弱み</p> <ul style="list-style-type: none"> ①様々な障がい特性に適応したプログラムの未確率 ②職員体制が十分ではない ④支援に関しての知識や経験が浅い
<p>Opportunity : チャンスとなる外部要因 (機会)</p> <ul style="list-style-type: none"> ①地域交流の機会が多く、社会参加を体感できる ②複数の地域特別支援学校とのつながりがある ③関係機関との連携が密に出来ている 	<p>Threat : 脅威</p> <ul style="list-style-type: none"> ①他法人が行う生活介護事業との競合 ②法改正に伴う介護給付費などの報酬改定 ③市内生活介護事業所では、工賃が出ている事業所が増えている
<p>S/O 強みと機会</p> <ul style="list-style-type: none"> ①各特別支援学校卒業生を受け入れる送迎体制を構築する ②関係機関からの情報収集を行い地域のニーズを把握する ③多様な障がいのある方が利用して個々に応じた活動ができる 	<p>W/O 弱みと機会</p> <ul style="list-style-type: none"> ①各特別支援学校への見学や研修を通して知識やスキルを向上していく ②地域交流を積極的に行うことで特性に適応したプログラムの確立
<p>S/T 強みと脅威</p> <ul style="list-style-type: none"> ①対応地域を広げることで他法人との競合を避ける ②工賃の支給プログラムを検討していく ③様々な活動の構築により他法人との差別化を図る 	<p>W/T 弱みと脅威</p> <ul style="list-style-type: none"> ①他法人とのプログラムの競合により、利用者流出の懸念 ②制度改正に対応できず、事業縮小

SWOT 分析によるモニタリング報告書

クロス分析

S/O 強みと機会

利用者様の親亡き後を見据えた中長期での個別支援を図るため短期入所事業、計画相談支援事業と連動を図り利用開始に繋げた。特別支援学校、関係機関と連携して卒業後の生活について検討、実践を図った。

S/T 強みと脅威

強度行動障害加算を取得等、大幅な増収を図った。

工賃支給プログラムについて支給できるよう仕組みづくりを行った。

W/O 弱みと機会

感染状況により行動範囲が制限されたが、外部研修を受講して知識を深め職員間で共有を図りスキル向上を図った。外部交流会等機会を設け地域参画に努めた。

W/T 弱みと脅威

内外活動プログラム構築のため、試案、実行、検討を重ねた。日々変化を目的としたアプローチを実践した。

令和5年度入職状況表

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
0名	1名	0名	0名	0名	0名	1名	1名	0名	0名	0名	1名	4名

【令和5年度 デイサービスセンター絆事業報告】

1、事業概要 (令和5年4月1日から令和6年3月31日まで)

登録者数	0名
開所日数	0日
日々実績	0名
職員数	0名
常勤換算	0人

2、利用者状況

計0名

3、重要課題・課題に対する取り組み

重点課題の明確化

- ① 保険情報や請求事務、利用書類等により詳細に運営体制や事務体制の基盤を確立していく必要がある

令和5年度の取り組み

包括支援センターや介護支援専門員と懇談機会を設けた。職員へ共生型通所介護事業の事業目的、趣旨の説明を行った。

4、成果と課題

- ①利用者0名のため事業開始には至っていない、必須研修等計画的に実行をしていく。

5、総括

介護や障がいの枠組みにとらわれず、多様化・複雑化している福祉ニーズに対応でき、地域の実情に応じたサービス提供体制整備や人材確保等を行うことを目的としており、高齢化への重層的な支援体制に向け整備や情報収集等準備を進めていくことが求められている。現状、稼働実績がない状況ではあるが、障害福祉サービスを利用している方が年齢を重ねても、個々の状態やニーズに合わせた形で介護保険サービスに移行できるよう、体制を整えていく。

【令和5年度 生活支援部事業報告】

総括

コロナ禍も5年目を迎え、感染対策に取り組みつつ社会の雰囲気がコロナ前の状況に戻っていくことを感じた1年であった。令和5年度の事業実績を踏まえたうえで、入居者様・ご家族様、を中心とした利用ニーズに答えていく必要があると考えている。グループホーム・短期入所事業を安定的に運営し、利用を希望される方の社会生活の受け皿として、生活支援部のサービス充実は必要なことであり、現在2ユニットで運営している六三四ホーム・短期入所お結びを含め、地域の社会資源として、グループホーム・短期入所のニーズは高いニーズは継続している。入居者様への支援は引き続き、身体状態（ADL）の低下や物価高騰などの課題が取り巻いており、なおかつ入居者様の高齢化を見据えた将来的な課題も考えられる。生活支援部での事業活動を通じて「ノウ・ハウ」の蓄積に努め職員の支援能力や対応能力のスキルアップ、ボトムアップを行い支援の「質の向上」を目指して職員の支援能力向上を軸に事業運営を行いたいと考えている。

【令和5年度 六三四ホーム事業報告】

1、事業概要（令和5年4月1日から令和6年3月31日まで）

登録者数 8名（青粋ケアホーム4名 彩ケアホーム4名）

開所日数 青粋ケアホーム 359日（夜間支援307日 土曜日休所）

彩ケアホーム 365日（夜間支援365日）

職員数 21名（常勤3名 非常勤18名 男性9名 女性13名）常勤換算7.2人

2、利用者状況

障害支援区分

区分4：1名 区分5：3名 区分6：4名 計8名 平均支援区分 5.37

居住状況 小平市5名 東村山市1名 武蔵野市1名 小金井市1名 計8名

	曜日別の夜間利用率（%）							六三四ホーム平均：80%
	月	火	水	木	金	土	日	平均
青粋ケアホーム	94	97	96	93	53	—	49	80
彩ケアホーム	95	95	96	88	71	74	72	84

3、重要課題・課題に対する取り組み

重点課題の明確化

- ① 入居者様の状況においては健康保持と生活の質の向上、健康状態の悪化に備えたホームでの支援・対応機能の拡充が継続の課題となっており、ご家族・日中活動先、相談支援事業所等との連絡を密にして支援情報の共有を深める課題にも合わせて取り組みを行う。職員については職員間での入居者の支援情報共有を深めるため、まずヒヤリハット・トラブル報告書の事例検討を積極的に行うことが継続の課題として考えられ、支援能力の向上のため各種研修を進める

令和5年度の取り組み

日中活動先との情報共有については連絡ノートでの確認を全職員で行うよう周知し、不足部分については電話等での確認を行いながら情報共有に努めた。支援情報の共有については月1回の事業所会議において、2ユニット分のヒヤリハット・トラブル報告の事例検討やトラブル内容についての周知を職員に行った。法人内研修（権利擁護・虐待防止）には全員が参加することを目標設定として取り組みを行った。

継続している電気料金を中心とした食品・日用品の急速な物価の高騰については東京都・小平市の補助金を受領し、利用者様に財政的な影響を及ぼさないよう配慮し運営に努めた。

4、成果と課題

- ① 成果として見られるものとしては入居者様の健康保持については、彩ケアホームでコロナ陽性者（入居者様）が判明し、ホームにて療養隔離期間を過ごして頂いたが、他の入居者様やホーム職員への感染拡大もなく治癒された。体重が漸増していた入居者様については昨年度より引き続き、主食の一部をを低カロリー食品（カリフラワー）へ置き換えを継続している。ホーム職員間での入居者様の支援情報共有とヒヤリハット・トラブル報告書の検討についてはヒヤリハット・トラブル事例が起こったユニットでの検討に加え、事業所職員会議での確認も継続し、職員の支援能力の向上が見られている。課題として考えられるものは継続している食品・日用品の物価高騰による事業費・事務費の増大は欠かせない課題である。職員の主体的な参加・意見交換については職員会議への参加率、職員会議等での発言が職員によって偏ることがあり、話す職員と話さない職員が見られる。ケース記録、業務日誌、業務引き継ぎノート、温度板（バイタル・食事量・摂取水分量）の記入漏れも散見される。処方薬の受け取り、薬情報の管理については一部の職員のみしか行う事が出来ておらず業務の集中につながっている。短期入所お結び職員とホーム職員の兼務体制について、すべてのニーズに対応が出来ていないなどが考えられる。

六三四ホーム SWOT 分析

<p>strength : 強み</p> <ul style="list-style-type: none"> ①少人数できめ細やかな支援を行える ②職員配置を手厚く行っている 	<p>weekness : 弱み</p> <ul style="list-style-type: none"> ①直接支援能力に個人差がある ②外部研修参加職員の少なさ、情報不足
---	--

<p>③家族を含めた包括的支援の実施 ④医療面（訪問診療・訪問看護）の利用による健康管理を行っている ⑤利用者様の傾聴支援を行っている</p>	<p>③職員間の情報共有に時間がかかる。 ④職員の定着に時間がかかる ⑤全体を見渡した支援をするのに時間がかかる</p>
<p>opportunity : チャンスとなる外部要因(機会) ①徒歩圏内にグループホーム・生活介護事業所がありバックアップ体制がある ②喜平リハビリテーションクリニック・みどり内科クリニックとの情報共有・連携による手厚い支援をホームで行える ③施設近隣地域との関係性が良好である</p>	<p>threat : 脅威 ①新規参入事業者の林立による埋没化 ②報酬単価の改定による給付費の減算 ③直接支援職員の不足 ④職員への指導や人事管理を行う指導層職員の不足 ⑤施設内事故等による信用の失墜</p>
<p>S/O 強みと機会 ①生活介護との連携による充実した日中活動も含めた新しい支援プログラム ②通所事業所との連携によるホームでの支援体制の強化 ③医療職との連携によるホームでの専門的な支援体制の強化</p>	<p>W/O 弱みと機会 ①外部研修の内容を施設に持ち込むことにより職員の直接支援能力の向上 ②各施設との連携強化による利用者に適した支援プログラムの作成</p>
<p>S/T 強みと脅威 ①職員の自由な発想、個性を生かした意見を取り入れ支援に取り入れる ②職員会議・全体研修会などを通じ、リスクマネジメント力の強化</p>	<p>W/T 弱みと脅威 ①福利厚生の実施。働き方の多様化に対応することにより人手不足解消を目指す ②職員会議、全体研修会に参加することにより事故防止・権利擁護の意識を高める ③異業種交流などにより新たな運営のヒントを得る</p>

SWOT 分析によるモニタリング報告書

クロス分析

S/O 強みと機会

医療職との連携については訪問医との迅速な連絡体制は取れており、引き続き継続していく日中事業所（法人内）との連携については職員には定期的には日中事業所（法人内生活介護）での研修を義務付けており連携や理解は深まっている。

S/T 強みと脅威

職員会議での意見交換は支援へのより活発な議論を期待したいが、話す職員と話さない職員がいるため話さない職員の意見の汲み取りが課題としている。職場環境として自由な発想や個性を迎え入れる風土作りを目指したい。引き続き職場内での雰囲気づくりを行い「学ぶ」ことへの取り組みを行う。グループホーム事業への異業種からの参入が相次いで

おり、その中に埋没することなく、地域に根差す法人としての存在感、信頼感を高めることは今後の課題である。

W/O 弱みと機会

グループホーム従事者基礎研修、グループホーム体制強化補助研修、強度行動障害者支援者基礎研修の受講職員がいるため、職場内での伝達研修を行う予定である。研修受講を踏まえて、利用者に適した、喜んでもらえる支援プログラムについては職員間で検討を行いたい。

W/T 弱みを脅威

令和6年度も行われる小平市・東村山市で行われる福祉人材フェアに関しては職員が入職した経緯もあるため積極的に取り組みを行いたい。異業種交流については交流は進まなかった。

opportunity : チャンスとなる外部要因(機会)

両ユニットで勤務が可能な職員が増えており、勤務体制での人員差配が緩和されているが今一步である。

5、総括

社会は徐々にコロナ前の生活に戻りつつある状況下、物価高騰による運営状況を悪化に注視しつつ、引き続き利用者様の体調に配慮し、職員間での利用者情報の共有・確認を綿密に行い、勤務する職員の養成、六三四ホームとして事業計画をスムーズに実行できるよう進めていきます。並行して、お結びの職員兼務などを通じてホーム職員の対応能力の向上を目指していきます。コロナウイルス対策については法人の方針にない対応し、発生時の想定を行う（BCPの作成の推進）青粋・彩ケアホームの入居者は身体の介助度が高い方が多いため、体力低下や後遺障害が起こる可能性が高いため、入院した場合や退院してグループホームへ帰ってきた後の対応や介助についても予め予想しておく必要があることを念頭において事業運営を進めて参ります。

令和5年度入職状況表

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
0名	0名	0名	0名	0名	2名	2名						

【令和5年度 お結び事業報告】

1、事業概要 (令和5年4月1日から令和6年3月31日まで)

登録者数 15名 (男性7名 女性8名)
 開所日数 234日
 年間実績 413日
 職員数 8名 (男性職員4名 女性職員4名)

常勤換算 1.2名

利用人数 13名（法人内利用者12名）

2、利用者の状況

障害支援区分

区分1 0名 区分2 0名 区分3 2名 区分4 1名 区分5 9名 区分6 1名
計13名

平均支援区分 4.6

居住状況 小平市6名 東村山市3名 西東京市3名 東久留米市1名 計13名

3、重要課題・課題に対する取り組み

重点課題の明確化

① 職員体制の強化を中心としたお結び支援体制の整備を行い、引き続き新しい利用者様の受け入れ態勢を充実（職員の支援能力向上、対応能力向上の課題）お結び利用者様が安心して利用して頂けるように取り組みを行う。職員の支援能力向上にあたっては基本としてヒヤリハット・トラブル報告書の事例検討を積極的に行い職員間での情報・支援内容の統一に向けた課題に取り組む。

令和5年度の取り組み

お結びでの勤務する職員をある程度固定し、担当する職員を決めて利用者様に合った支援方法を探るべく集中的に支援を行い、自宅での生活状況も踏まえたうえで、自宅では時間が取れなくて出来ない事（傾聴、生活動作など）を積極的に行い、楽しんで過ごして頂ける環境づくりの取り組みを行った。特に傾聴を重視し、利用者様から話してもらう事によって、気持ちに寄り添えるよう取り組みを行った。

4、成果と課題

① 成果としては介護者（ご家族様）の急な帰省による緊急的な受け入れが今年度は2件発生したがお結びを中心として約10日間の連続支援を行った。支援職員を固定し、同じ職員が利用者支援を行う事によって利用者様が職員を認識し自宅では就寝に時間が掛かっている利用者様がお結びでは早めに就寝できている状況がみられている。特に傾聴を行う事によって利用者様のパーソナリティに近づくことにより、利用者様の体調や気分の変化に職員の気づきが生まれており、支援内容や引継ぎ事項にも変化が起きている。

日中系サービス事業所（六三四・雅・絆）と連携を図り利用者様の詳細情報（生活面・体調面など）の共有を行うことが出来ており、お結びでの支援にてスムーズな利用者様への対応が少しずつであるが進んでいる。

② 課題としては、グループホーム職員との兼務のため、勤務する職員が不足しており暫定的の開所のままとなっている状況が継続している。職員の増員と養成が急務となっている。利用者様の自宅での生活に出来るだけ近づけられるよう努力を行っているが、支援内容の向上は引き続きの課題である。単独型のデメリット部分、グループホームの兼務ができず職員配置（利用者1名に対して支援員1名）を行わなければならない給付費収入と人件

費とのバランスが取れていない現状は継続的な課題となっている。

お結び SWOT 分析

<p>strength : 強み</p> <p>①少人数できめ細やかな支援を行える ②職員配置を手厚く行っている ③利用者様の傾聴支援を心掛けている ④体験の場として確保している</p>	<p>weekness : 弱み</p> <p>①安定的な運営ができない ②人材不足 ③効率的な人員配置が困難</p>
<p>opportunity : チャンスとなる外部要因(機会)</p> <p>①徒歩圏内にグループホーム・生活介護事業所がありバックアップ体制がある ②施設近隣地域との関係性が良好である</p>	<p>threat : 脅威</p> <p>①新規参入事業者の林立による埋没化 ②報酬単価の改定による給付費の減算 ③直接支援職員の不足 ④職員への指導や人事管理を行う指導層職員の不足 ④施設内事故等による信用の失墜</p>
<p>S/O 強みと機会</p> <p>①緊急時の受け入れ態勢の強化 ②医療職との連携による専門的支援体制の強化</p>	<p>W/O 弱みと機会</p> <p>①体験等の利用者に適した支援プログラムの作成</p>
<p>S/T 強みと脅威</p> <p>①職員の自由な発想、個性を生かした意見を取り入れ支援に取り入れる ②職員会議・全体研修会などを通じ、リスクマネジメント力の強化</p>	<p>W/T 弱みと脅威</p> <p>①福利厚生の充実。働き方の多様化に対応することにより人手不足解消を目指す ②職員会議、全体研修会に参加することにより事故防止・権利擁護の意識を高める</p>

5、SWOT 分析によるモニタリング報告書

クロス分析

W/O 弱みと機会

利用者に応じた支援時間も含めた支援プログラムの見直しを行っているが目に見える成果は上がっていない。

weekness : 弱み

依然として、短期入所単体では不安定な運営ではあるが、昨年より開所日数が増え、緊急時の受け入れも他法人に頼ることが軽減されている。

S/O 強みと機会

介護者の帰省などで、小平市・西東京市より比較的長期(10日間)の受け入れを行った。医療職との連携については開所日数が少ないため強化は課題である。

S/T 強みと脅威

利用者数自体が少ないため現在のうちに検討や意見交換を行うことが得策ではあるが十分な議論が出来ていない現状が継続しているため課題である。

W/O弱みと機会

登録者数は増加傾向であり開所日数も限られている現状の課題は継続している、引き続きプログラムを検討し、利用者様にとってショートステイ利用が「経験」としてご本人に積みあがっていけるよう努める。

W/T強みと脅威

人材についてはグループホーム職員との兼務が続いているが、利用者様も徐々に「見知った」職員に安心しており兼務は効果を上げている。本来であればショートステイ専門職員配置が望ましいことではあるが、課題として引き続き研究を行う。

6、総括

将来のグループホーム利用を見据えた体験的な利用者も法人内各事業所より増えており、引き続き支援職員の養成、利用者情報の共有を綿密に行い、支援能力・対応能力の向上に努めて行かねばならない。開所日数を拡大し多くの利用者様の受け入れを行い、ショートステイのとしての重要な意義として、「ご家族のレスパイト」、「宿泊体験」を通して、利用者様の生活支援ができるよう努めていきたい。グループホームと違い職員も毎回違う利用者を支援するため、より対応能力の向上が不可欠な事業であることを認識し、職員の支援技術の向上、生活スタイルも十人十色である利用者様への対応も柔軟にできるよう職員養成を行い利用者様にショートステイを楽しみにして利用していただけるよう努力して事業運営にあたっていきたい。

令和5年度入職状況表

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
0名	0名	0名	0名	0名	0名	0名						

【令和5年度 相談支援部事業報告】

総括

小平市に在住の障がいのある方は、身体障害者手帳保持者が4954人、愛の手帳保持者が1577人、精神保健福祉手帳保持者が2546人（いずれも令和4年度）となっており、0才～18才の手帳保持者は身体148人・愛の手帳418人・精神保健福祉手帳76人が保持されている。正確なニーズを掴むことは難しいが、特定相談支援事業においては、就労系サービス事業所の利用希望のある者、あるいはすでに就労系サービス事業所を利用している者に対し、サービス等利用等計画を作成、サービス事業者等との連絡調整、定期的なモニタリングによる利用状況の検証などを中心に事業を実施した。事業としてはサービス利用計画の作成が大部分であるが、早い段階からサービス利用に向けた動きをとる家庭の増加、ネッ

ト環境の発達に伴い情報を自ら得てサービス利用に繋がるケースの増加も1つの要因と考えられる。また、8050世帯など家族全体のサポートが必要な家庭の増加に伴い、家族と離れた時間作り（レスパイト）も兼ねてのサービス利用など家庭のカバーを目的としたサービス利用も一定数いる状況。家族全体の支援においては今後更に教育・高齢分野、医療機関など障がい福祉分野を超えた様々な支援機関との連携の必要性が高まっている。

【令和5年度 スカイサポートセンター事業報告】

1、事業概要（令和5年4月1日から令和6年3月31日まで）

登録者数 障がい者 49名 障がい児 12名
職員数 1名（相談支援専門員 1名）
常勤換算 1人

2、利用者状況

○障がい者

社会福祉法人六三四の施設利用者 20名 計画相談のみの利用者 29名

障害支援区分

区分1 0人 区分2 2人 区分3 6人 区分4 5人 区分5 5人
区分6 19人 区分なし 12人

（計画相談において障害支援区分は報酬単価に反映しない）

援護の実施者の状況

小平市 30名 東大和市 1名 東久留米市 1名 東村山市 1名
西東京市 1名 八王子市 1名 三鷹市 1名 国立市 3名 所沢市 1名
立川市 1名 23区 8名

○障がい児

（児童については障害支援区分を出していない）

援護の実施者の状況

小平市 12名

3、重要課題・課題に対する取り組み

重点課題の明確化

① 専従職員1名に職務を習熟させ、計画相談支援サービスを充実させていく

令和5年度の取り組み

令和5年5月より新型コロナウイルス感染症は5類相当に位置づけられ、行動制限等は大幅に緩和された。専従職員をおいたことで、計画相談利用者の居宅等への訪問、利用されているサービス事業所の訪問等がしやすくなっている。また、感染症下では福祉サービスの利用を控えていた方も新規の利用希望があり、新規の依頼も受けることができた。令和5年度は専従職員が「強度行動障害支援者養成研修（基礎研修）」を修了した。引き続き加算のための研修の参加を積極的に進めていく。

② 緊急時のコーディネート力の向上及び、地域へのアプローチ支援の基盤を確立する
令和5年度の取り組み

社会福祉法人六三四の利用ではない外部の方からの様々な相談の依頼、緊急時に即応できるスキルを身につける研鑽や関係機関との関係づくりに継続して取り組んだ。特に、訪問に関しての制約がなくなった夏以降に関係事業所の訪問を増やしてきた。直接訪問することで事業所の特徴や得意分野を把握することが少しずつできている。相談支援ワーキングにおいても市内の相談支援事業所との関係づくりに併せて取り組むことができた。

4、成果と課題

① 1名の相談支援専門員により、一元的な情報管理を行い関係機関との情報共有や利用者を取り巻く環境について全体像を把握しやすくなった。また、感染症による行動制限がなくなったことにより事業所を直接訪問しお互いの信頼関係の構築も行うことができています。今後さらに関係各所とのネットワーク構築により幅広く計画相談における支援方法の提示ができるよう研鑽を続ける必要がある。

4年度に「東京都精神障害計画相談従事者等養成研修事業」を修了したことで令和5年4月より精神障害者支援体制加算を算定している。今年度は強度行動障害支援加算に向けての研修（「実践研修」）の受講と、新規の高次脳機能障害者支援体制加算の取得に向けて引き続き加算の取得を目指して研修を受講する必要がある。業務全般にわたりヒューマンエラーについては可能性を排除できないので、引き続き慎重な業務遂行とチェックを行う体制は必要である。

② 緊急時のアプローチについては計画相談の利用者においては対応が必要な方はいらっしやらなかった。小平市における「地域生活支援拠点事業」の中の「緊急時情報提供シート」の配布基準の該当者については計画相談利用者では1名の方が該当し配布となった。（この方、同居のご家族が令和6年度に白内障の手術（入院あり）を受けられることとなり、サービス提供に関して障がい者支援課と相談を行っている。）

令和5年度も、障がい者で6名、障がい児で3名の「障がい者のしおり」等を介して新規のご利用となった方がいる。今後もこのようなケースは続くと思われる。市内の相談支援事業所では手一杯で新規の方は受けられないという状況のところもあり、しばらくは新規利用の問い合わせのある状況が続くと考えられる。幅広く計画相談をお受けできるよう体制を整え、研鑽を積む必要がある。なお、計画相談の契約終了者は就労による福祉サービスの利用終了者2名、遠方（都外）への転居2名の4名である。

5、総括

専従の相談支援専門員を配置して2年となった。アフターコロナの社会状況のもと、居宅等への訪問や面会にお伺いすることができるようになってきている。また、ご利用いただいている方々についてもじっくりと話をお聞きできるようになっている。

令和5年度も小平市の発行する「障がい者のしおり」を見て依頼、お問い合わせをくださる方がいらっしやった。新型コロナウイルス感染症による社会活動の制約がなくなり、新規の計

画相談利用についてのお問い合わせも受けるようになっている。計画相談については「福祉サービスを利用したいから計画を立ててほしい」という需要がまだまだあることが推測できる。潜在的な福祉サービスの利用希望がサービス利用へと動くことが起こりつつある。様々なご希望、願いを受けとめることが計画相談に求められている。より一層の相談支援専門員の技量の向上と疾病や障害に対する理解を深化させる必要がある。さらに、生活全般の状況を踏まえてのケアプランの立案が求められている。ケアプランの実施にあたっては関係機関や行政との良好な関係作りが必要である。周囲の期待に応えられる質と量が求められている。

【令和5年度 収益事業事業報告】

総括

現在、不動産賃貸業において安定した運営状況であり、収支も計画通り推移している状況である。今後も、不動産賃貸業については継続的に安定運営を行いつつ、新規事業計画の立案や社会情勢と地域ニーズを考慮しながら研究を行う。

【令和5年度 不動産賃貸業事業報告】

1、事業概要 (令和5年4月1日から令和6年3月31日まで)

2、事業状況

① 不動産賃貸業 契約の締結

1、契約法人 医療法人財団 暁

2、契約期間 50年間の建物賃貸借契約

平成30年4月1日より令和50年3月31日まで

3、賃借場所 社会福祉法人六三四 小平市仲町364番地1 敷地内

4、契約料金 賃貸物件 70,000円/月額

駐車場 35,000円/月額

② 新規事業の研究

1、移動販売事業について研究

2、インクルーシブ公園及び牧場経営についての研究

3、重点課題・課題に対する取り組み

重点課題の明確化

① 事業の安定性の確保、不動産賃貸業の入居事業所の維持

・令和5年度の取り組み

継続的に入居事業所との連携及び距離を保った交流と情報収集を継続。建物が安全に使用できるようメンテナンス等の研究の継続。

② 収益事業として、新規事業の研究。

・令和5年度の取り組み

地域ニーズと事業に必要な人材等情報収集と分析の研究を継続

4、成果と課題

- ① 入居事業所の経営状況について、必要な情報収集と分析を行い動向の把握、協調体制の維持継続。建物を長期使用していく上で安全のための研究の継続。
- ② インクルージョンについて常に情報収集を行い、勉強会を実施し地域性に重点をおく。
- ③ 今後の、収益事業を見据え実現可能な事業として、地域ニーズの分析を進める。

5、SWOT 分析

<p>Strength : 強み</p> <ul style="list-style-type: none"> ①社会福祉法人として、公益性と社会的信用 ②不動産賃貸業の、安定収益が継続できる 	<p>Weakness : 弱み</p> <ul style="list-style-type: none"> ①兼務体制による専門職の不在である ②新規事業には職種制限がある
<p>Opportunity : チャンスとなる外部要因(機会)</p> <ul style="list-style-type: none"> ①地域社会へ積極的な繋がりを持つ ②入居事業所と業務連携をしている 	<p>Threat : 脅威</p> <ul style="list-style-type: none"> ①異業種からの参入の可能性はある ②建物の老朽化による、物件としての魅力価値の低下
<p>S/O 強みと機会</p> <ul style="list-style-type: none"> ①地域と公益性のニーズをくみ取った事業を行うことができる 	<p>W/O 弱みと機会</p> <ul style="list-style-type: none"> ①地域人材の活用と求職機会を提供できる
<p>S/T 強みと脅威</p> <ul style="list-style-type: none"> ①地域社会と福祉連携をしていける 	<p>W/T 弱みと脅威</p> <ul style="list-style-type: none"> ①副次的な事業の為、予算と人員がかぎられている

6、SWOT 分析によるモニタリング報告書

クロス分析

S/O 強みと機会

- ①・・・・・・公益性のある医療機関と訪問リハビリ事業所の入居事業所との協調により地域ニーズに応える。

S/T 強みと脅威

- ①・・・・・・地域連携の橋渡しをしている。

W/O 弱みと機会

- ①・・・・・・地域交流がスタートし始めている状況であるため、積極的に情報収集に取り組む。

W/T 弱みと脅威

- ①・・・・・・予算、人員ともに限定的であり、優先順位決めが必要である。人員ともに限定的であり、優先順位決めが必要である。