

令和7年度 事業報告

事業所名	法人本部
展望	伊賀昂会の理念の実現を目指す 【利用者の幸せ・職員の幸せ・地域の幸せ】
基本方針	① 法人事業を担う本部機能の強化 ② 事業別独立採算制度の確立 ③ 職員の福利厚生の実施 ④ ウイルス感染予防対策の徹底 ⑤ システム化の導入 ⑥ 虐待再発防止に対する取り組み ⑦ 風通しの良い組織風土へのさらなる推進 ⑧ 新設グループホーム建設
重点目標	1.法人事業を担う本部機能の強化 ・日々の情報共有や職員の育成は行っていたものの、配置要件の確認不足により、過誤請求が生じてしまいましたが、現在は、各自治体との協議及び体制を整備し、正常化しました。 ・管理者会議の実施により即時に問題改善に取り組んでいる。 2.事業別独立採算制度の確立 ・毎月、予算執行状況の報告及び共有を行い、予算管理会議を実施しているので補正等、迅速な対応が行えている。 ・各事業所の職員間で予算、実績に対して会議をし、迅速な対応が行えている。 3.職員の福利厚生の実施 ・職員のスキル向上の為、資格習得の支援を行っている。 「社会福祉士資格2名取得」 ・年次有給休暇については、積極的に取得を促し、職員全員が有給休暇を取得している。また、半日有給の導入により有給休暇の取得が向上している。 4.ウイルス感染予防対策の徹底 ・年4回、感染症対策委員会を実施しました。 ・職員対象に感染症研修及び訓練を年2回実施しました。 ・利用者及び職員の健康管理の徹底及び手洗いの促しを行いました。 ・扉のレバーや手すり等の消毒徹底及び随時、換気を促しました。 ・各事業所及び全グループホーム・送迎車へ非接触型体温計を設置しました。 ・インフルエンザやコロナウイルスの感染状況によってマスク着用を促しました。 5.システム化の導入 ・太陽作業所とプレイヤード作業所にセキュリティ機器を導入し、継続中。 ・オンライン会議を推奨しています。 ・外部機関開催の研修にオンライン参加を推奨しています。 ・ソフトウェアのクラウド化を取り入れています。 6.虐待再発防止に対する取り組み ・年3回、虐待防止委員会を開催しました。 ・職員アンケート等により、虐待防止計画の見直しをしました。 ・権利擁護研修等、職員研修を定期的に実施しました。 7.風通しの良い組織風土へのさらなる推進 ・全職員へ会議議事録の開示をしています。 ・相談便の仕組みを継続しています。 8.新設グループホーム建設の準備 ・グループホームの建設に向け、入札委員会開催の準備を継続中です。 ・建築設計監理業務の業者入札の実施及び設計業者との契約を行いました。

令和7年度事業報告

事業所名	太陽作業所 就労継続B型支援(軽作業・厨房)・生活介護(ひらそる)	
展望	伊賀昂会の理念の実現を目指す。 『利用者の幸せ・職員の幸せ・地域の幸せ』	
基本方針	B型(軽作業) B型(厨房) 生活介護 (ひらそる)	・生活リズムの安定、就労への意欲の向上を図り、個別の支援方針を確立する。 ・食への興味、調理スキルの能力の向上、高工賃収入、やりがいを確立する。 ・利用者それぞれの目標を一緒に見つけて自分の力を発揮し、次のチャレンジが出来る環境づくりを行う。
重点目標 (就労継続B型) 軽作業・厨房	1. 人数目標	平均利用者数24名を目指す。⇒平均利用者数は21.6名でした。
	2. 利用者支援	一人ひとりの障がい特性、作業能力、性格を理解、把握しどんな状況でも対応できる支援を行う。内職作業の種類を増やし、誰もが作業に参加出来る環境を作る。 ⇒内職作業は増えてきたが利用者の高齢化が進み、出来る作業が減って来た。 また木工作业や外部作業も継続して行い、木工作业については将来的に自主製品として販売できるようスキルアップを目指していく。 ⇒昨年度よりも多くの方が木工製品を購入してくれた。 厨房では、外部のイベントや試食会などにも参加し、食についての興味をさらに高め、調理スキルや作法の向上を目指し、やりがいをもって頂けるように支援を行う。 ⇒定期的な料理教室を行う事で、新メニュー考案に繋がった。 送迎困りごと便を設置し、利用者の悩み事を文章に残し送迎スタッフと共有し、改善に向けてのサービス向上を図る。 状況に応じて個別送迎を行い、利用しやすい環境を作る。
	3. 防災訓練	年2回の防災訓練を実施する。災害、感染症のBCPに沿った訓練も実施する。 ⇒年2回は実施しているが、5月、11月と決められた月に実施が出来なかった。 防災グッズの確認と持ち出しも行う。⇒使用期限の確認等は出来ている。 調理時の火災に備えた対策を実施する。AEDを使用した訓練を行う。 ⇒今年度は実施出来なかった。
	4. 職員育成	全体・個別研修計画に沿った研修に参加し、研修内容を終礼等で発表する機会を設け、一人ひとりの支援力アップに繋げる。 定期的に事例検討会を開催し、全体で支援に取り組めるように努める。 管理者・サービス管理責任者は必要に応じて定期的に厨房に入り、現状確認を行う。 ⇒事例検討会は定期的に実施する事が出来ている。サービス管理責任者は定期的に厨房に入り現状を確認出来なかった。 サービスの質を磨き上げることで、虐待を防ぐことができるという認識を共有していく。年3回以上、虐待防止委員会を開催し、虐待防止に向けた取組み(教育・研修)を実施していく。
	5. 連携強化	特定相談事業所や行政機関・医療関係・ヘルパー事業所・学校の先生・キーパーソンの方と協力し合い、社会資源を活用する。 法人内で話し合いを密にし、それぞれの事業所の支援を共有する。 作業所からグループホームへの発信の強化。共有フォルダーと電話を駆使した連携をとる。⇒終礼簿の記入に課題あり。 終礼に参加していないパート職員が翌日読んでも理解できない。 情報共有も出来ていない。

	6. 環境整備	利用者の終礼後、アルコールで消毒を徹底し感染症予防に努める。 ⇒終礼後のアルコール消毒を徹底する事で、感染拡大を未然に防ぐ事が出来た。また、感染した時の有事に備え、あわせて感染対策グッズの在庫確認を定期的に行う。また、感染時には速やかにBCPを発動し、職員・利用者の安全確保、サービスの継続をおこなう。 厨房では掃除や処理の時間の確保を行い、HACCPの徹底により食中毒など衛生面の強化、賞味期限切れの商品の棚卸の強化を行う。 ⇒HACCPを強化する事で、食中毒防止に努めた。
--	---------	--

重点目標 (生活介護) ひらそる	1. 人数目標	平均利用者数19名を目指す。⇒平均利用者数は19.7名でした。
	2. 利用者支援	一人ひとりの障がい特性、作業能力、性格を理解、把握し対応できる支援を行う。 ⇒B型からひらそるへ移動してきた利用者が休む事なく通所が出来るようになった。 選択できるプログラム作りを行い個性を生かしていく。また、作業能力、意欲がある方については、本人の希望を確認し就労継続支援B型への移行を促していく。 ⇒作業を求めている利用者に対してB型への移行を勧めているがB型利用には繋がらなかった。 支援方法など、日々の情報共有を行い一緒に考え支援を統一化していく。 ⇒朝礼、終礼で情報共有を行い支援の統一化を図った。 送迎困りごと便を設置し、利用者の悩み事を文章に残し送迎スタッフと共有し、改善に向けてのサービス向上を図る。状況に応じて個別送迎を行い、利用しやすい環境を作る。自社製品の取組みとして、植物栽培を行いバザー等へ出品し社会参加への意欲を高めていただく。 ⇒販売の仕方次第では、もっと多くの売上を上げる事が出来た。 また内部作業を取り入れる事で、工賃を稼ぐ意欲を持っていただく。
	3. 防災訓練	年2回の防災訓練を実施する。⇒2回とも火災訓練を行った。 災害、感染症BCPに沿った意識づけや訓練を実施する。 防災グッズの確認と持ち出しも行う。利用者同士のサポートも充実させる。 逃げ遅れが無いように、訓練を強化する。避難経路の確保も行う。
	4. 職員育成	全体・個別研修計画に沿った研修に参加し、研修内容を終礼で発表する機会を設け、一人ひとりの支援スキルアップに繋げる。 朝礼、終礼時に報告、連絡、相談の時間を設け利用者一人ひとりに対しての支援の統一・強化を図る。⇒朝礼、終礼で情報共有を行い支援の統一化を図った。サービスの質を磨き上げることで、虐待を防ぐことができるという認識を共有していく。年3回以上、虐待防止委員会を開催し、虐待防止に向けた取組み(教育・研修)を実施していく。
	5. 連携強化	特定相談事業所や行政機関・医療関係・ヘルパー事業所・学校の先生・キーパーソンの方・行政機関と協力し合い、社会資源を活用する。 法人内で話し合いを密にし、それぞれの事業所の支援を共有する。 作業所からグループホームへの発信の強化。共有フォルダーと電話を駆使した連携をとる。
	6. 環境整備	アルコールで消毒を徹底し感染予防に努める。 ⇒利用者同士が同じGHに住んでいる割合が高い為、GHで感染したら、そのまま蔓延する事が多かった。 清掃を毎日行い、すべての人が過ごしやすい環境整備を行う。 安全第一の為に整理整頓し、事故が起らないように片付けを徹底していく。利用者の歩行の妨げにならないような環境作りを行う。 ⇒外出レクの際に事故のリスクを考え、少人数でグループを作り、数回に分けて外出レクを行った。

令和7年度 事業報告

事業所名	プレイヤー作業所 (就労継続支援B型)
1.人数目標	平均利用者数34名を目指す。 ⇒・令和7年度の年間平均人数は32.9名という結果であった。 ・活気がある作業場になっているのでこの調子で盛り上げていきたい。 ・良いサービスを提供して地域の資源として利用して頂けるよう心がけたい。
2.支援目標	簡単な軽作業から高度な施設外就労まで本人の能力と希望に合った様々な作業を選べるような環境を整える。 作業に参加していく中で個別支援計画の目標を達成していけるように学べる機会を提供し能力が高まりA型作業所や一般就労への移行を希望する者に対しては関係機関と調整した上で希望を叶えていく。 モチベーション向上やコミュニケーション能力向上に繋がるようなレクリエーションを企画すると共に遣り甲斐を感じて頂けるよう平均工賃を底上げし利用者には選ばれる作業所を目指す。 ⇒・本人の能力に合った作業を選んでいる。・委託元企業を分散していきたい。 ・実力をつけて施設外のシフトに入れるメンバーを増やしていく。 ・目標工賃を達成する為にも参加し易い施設外就労先を見つけていく。
3.工賃目標	毎日終日作業された方で月に5,000円～90,000円の作業を提供する。 平均工賃月3万円を目指す。 ⇒・年間平均工賃は27,802円であった。 ・外勤参加人数が減っていて内勤も単価が低い作業が多い。 ・利用者全体のスキルアップは少しずつ出来ているので単価が高い作業を確保したい。 ・もう少し誰でも参加し易い施設外就労を探しても良いのではないかな。
4.防災訓練	年2回の防災訓練を実施する。感染症対策の留意点を確認・共有する。 併せて消防機関等との連携協力体制の確保する。外勤の企業先での避難訓練に参加させて頂いたり、その場での避難訓練をさせて頂くよう企業との連携に努める。 緊急時に素早く地域で指定された避難場所に避難できるよう訓練する。 AEDの利用方法や防災グッズの中身の確認及び備蓄飲食物の賞味期限の確認と十分な確保を行う。また、南海トラフ大震災を意識し、地震対策訓練も実施する。 策定したBCP(事業継続計画)を元に研修・訓練の実施を行う。 ⇒・年度内2回の防災訓練を実践した。・防災グッズの中身、および賞味期限の確認済である。 ・各自再度BCPの確認をしておく。 ・すぐに動かない方が良い場合もあるので2分はその場に居て移動しないようにする等、実現出来そうな訓練をするよう心がけたい。
5.職員育成	年間研修計画を作成し、滞りなく行われることで職員全体・個々のスキルアップを行う。 チーム支援を心がけ職員一人一人が報告連絡相談確認を徹底する職場作りを行う。 職員が悩みやストレスを相談し、楽しいと思えるような、風通しの良い職場づくりを実現する。 サービスの質を磨き上げることで、虐待を防ぐことができるという認識を共有していく。 虐待防止委員会を年3回以上開催し、引き続き虐待防止に向けた取組み(教育・研修)を実施していく。 ⇒・チーム支援という部分では風通しも良く、報連相も常に出来ている。 ・グループワークは参加し易い職員同士で情報共有出来るのでよかった。 ・職員が自発的に参加したいと思うような研修を開催する。 ・事例検討会も引き続き開催していく。
6.連携強化	利用者にとって適切なサービスを提供する為法人内においては職員間の報告連絡相談確認を徹底し、チームでの支援を心がけ対外的には関係機関との連携を密にして視野を広げ利用者に満足して頂けるサービスを提供する。毎日通所したくなる作業所を目指し地域との交流・啓発の機会を図っていく。 ⇒・職員同士しっかり連携が取れている。 ・職員ひとりひとり利用者が通所したくなる作業所を目指して支援している。 ・職員同士の連携が取れており報連相をした上で必要に応じて関係機関にもアプローチ出来ている。 ・終礼時まで勤務していない職員に関しては終礼簿の確認を徹底してもらう。
7.環境整備	事業所内外の景観を大切にして日々の掃除を徹底し必要に応じてレイアウトの工夫を行う。 ヒヤリハットの活用により危険が及びそうな場所・事に対しては未然に防げるように努める。 季節感のある作業所を目指して飾り付けなどを工夫し通所して楽しい環境を整える。 ⇒・毎月季節感のあるレイアウトが出来ていてその月のお誕生日を貼りだしている。 ・飾りつけと誕生日の貼りだしを楽しみにしている利用者も多い。 ・これからも飾りつけを工夫していきたい。

令和7年度 事業報告

事業所名	グループホーム昴会
展望	伊賀昴会の理念の実現を目指す 【利用者の幸せ・職員の幸せ・地域の幸せ】
基本方針	グループホームごとに職員と利用者が一緒に居心地の良い環境の整備を行いながら、地域に溶け込んだ事業展開をはかり、利用者が自立した生活ができるように支援する。 ⇒グループホーム丸之内(定員4名)の閉鎖に伴い、アパート型グループホーム「ラーク」と「マルベリー」(各定員2名)を開設し、自立に向けたグループホームとして選択肢を増やした。中でも「マルベリー」はカップル型グループホームとして順調に暮らしている。一方で当会のグループホームはすべて介護サービス包括型であるため、頻繁に徘徊したり夜間に介護が必要となった利用者の受け入れが限界となり日中支援型グループホームへの移行や入院を余儀なくされるケースが増加している。
重点目標	1. 人数目標 2025年度は定員71名で、平均65名の利用を必達目標とした運営を行う。 ⇒2025年度は定員71名の変動はなかったため、平均利用者数は65.1名となり、当初の必達目標をかりうじて達成することができ、稼働率も昨年度と変わらず92%を達成した。支援区分が高い利用者の転出があったため収益性はやや減少したが、地域定着支援利用者が新たに2名加わったため、その分収益が回復した。 2. 新しいグループホームの開設 令和7年度中に前年度取得した建設予定地に、2棟のグループホームを建設する。グループホームの開設にあたっては、現在の定員71名を維持する方向であるため、新しいグループホームの開設と同時に、現在稼働しているグループホームを集約する。 ⇒基礎設計段階での設計変更や、資金計画における金利上昇等により、大幅な見直しが必要となったため、当初予定していた10人定員のグループホームを2棟建設するのを1棟に変更し、令和8年10月の竣工を目指し、現在、建設費の入札段階に入っている。しかしながらイラン情勢により建設資材が確保できるか不透明であるため、竣工時期はもう少し遅れる可能性がある。 また、それに先駆けて令和8年度より、アパート型グループホーム(2名定員)を1部屋増設し、定員73名でスタートさせた。年度内にアパート型グループホーム(2名定員)をもう1部屋増設し、新グループホーム(10名定員)の建設により、定員85名とする予定。 新グループホームの開設に伴う既存グループホームの集約は当面見送ることとする。 3. 利用者支援 利用者目線での支援により、自己決定、自己選択、ニーズの把握に努め本人の強みを生かした支援を行う。利用者を尊重し、それぞれの自立に向けた支援の為、朝礼・終礼・全体会議・小会議などで情報共有を行い、統一した支援を行う。個別支援計画の作成時は、現場世話人も個別支援会議に参加し、個別支援計画の内容充実を図る。 緊急電話での緊急対応、夜間見守り、夜間服薬管理を実施し、夜間の服薬確認、安否確認を徹底する。 ⇒朝礼・終礼・全体会議・小会議・各種検討会や研修会において情報共有を図り、利用者の尊厳を尊重した支援を心掛けることにより、質の高いケアを提供することができた。 地域定着の研修を受けたことで、定着の利用者への支援にいかすことができた。 4. 防災対策 年2回の防災訓練を行う。そのうちの1回は、防災リュックの中身及び使用方法の確認もあわせて行い、わからないことを話し合う機会とする。 地震災害、水害などに対応出来るよう「大災害を含めた業務継続計画」や「避難確保計画」を更新していくとともに、新たな感染症に対応できるよう「感染症発生時における業務継続計画」を更新していく。 ⇒年2回防災訓練を実施し、新設引っ越しに伴う防災リュックの補充や消火器使用期限の確認を実施。 災害用BCP及び避難確保計画の更新は実施したが、避難確保計画に基づく避難訓練の実施については、避難対象となる高齢者等避難が発令される災害が発生しなかったため実施できなかった。

5. 感染症対策

- ①利用者の安全確保として、利用者の重症化リスクが高く、集団感染が発生した場合、深刻な被害が生じるおそれがあることに留意して感染拡大防止に努める。
- ②サービスの継続として、利用者の健康・身体・生命を守る機能を維持する。
- ③職員の安全確保として、職員の生命や生活を維持しつつ、感染拡大防止に努める。
- ⇒感染症対策委員会を年4回開催した。新型コロナやインフルエンザの感染が何回か確認されたが、大規模な感染拡大には至らず早期収束につながった。コロナールの設置、パルスオキシメーターの利用を現場世話人が迅速に対応することができた。
- また、コロナやインフルエンザの隔離も迅速にしていいただき、感染拡大を防ぐことができた。
- 熱中症対策としてOS1配布をしていただき、熱中症を防ぐことができた。

6. 職員育成

- 年間研修計画に基づいて、研修への参加を積極的に取り組む。現場世話人対象の研修を重点的に実施する。また、現場世話人への日々の指導も行い、チームワークの育成に力をいれていく。
- ⇒担当世話人の退職や傷病休暇に伴う補充については多少のブランクはあったもののなんとか配置基準を確保することができた。現場世話人については、高齢に伴う退職者等があったものの、新規採用者がコンスタントに雇用することができ配置基準を上回る配置が可能となった。
- 現場世話人対象の研修については、6月に開催した全体会議において「誤嚥・窒息時の対処法」について研修したほか、毎月開催している小会議においてサビ管や担当世話人が研修を受けた内容を伝達研修することにより現場世話人の底上げを図った。

7. 連携強化

- 法人内の事業所間連携を図る。特定相談支援事業所を中心に、病院、学校、各市町等の関係機関・地域の住民と協力し合い、社会資源を活用したチームアプローチを行う。
- ⇒令和7年度から必須実施となった地域連携推進会議を3月に開催した。
- しかし、地域連携推進委員による施設訪問は実施できなかった。

8. 環境整備

- 日頃から全職員が環境整備を心がけて、ヒヤリハットなどで気づいた点を提出し再発防止に繋げる。地域の出合い等の環境整備活動にも職員・利用者共に積極的に参加する。
- ⇒研修プロジェクトの一環として、グループホーム周りや作業所周りを実施した。
- 地域の出合い等に関しては、特に要請のあった地域のみへの対応にとどまり、久米地区住民自治協議会健康・福祉部会からの出席要請がなかったため、登下校の見守り活動や地域行事への参加が低調であった。
- 冷凍食への対応としては、昨年度から実施している誕生会や季節行事とからめたイベント食の提供に加え、2月から太陽作業所厨房による月1回のカレー配食をスタートし、レトルトの味噌汁の提供を始めた。

9. 虐待防止

- 虐待防止委員会や事例検討会等の職員研修会を定期的に行い、虐待が起こらない体制整備に努める。
- ⇒終結後も虐待防止委員会を年3回開催し、再発防止計画に基づく取り組みを継続した。
- 事例検討会は年4回開催し、適切なケアを検討することにより虐待再発防止に努めた。

○ひだまり

- 入浴、洗濯、居室の掃除、買い物支援、夜間支援を行い少しでも生活しやすい環境を整え、利用者の話を傾聴し落ち着いて生活出来るよう支援していくとともに、相談支援員と連携をとりながら次の段階の支援に繋げていく。
- ⇒高齢化にともなう緊急受診が増え、入院も増えた。入浴支援においては、男性利用者の介助ができていないので、今後の課題である。また、夜間の見守り体制も万全ではなかった。

○かがやき

- 日中活動に参加しながら、社会との繋がりを大切にし、利用者が自立した生活が出来るように支援していく。
- ⇒利用者が門限を守ることができず、自立した生活を過ぎていた。地域の清掃活動には参加することができ、日中活動にも参加することができた。

○久米

- 日中活動に参加しながら、社会との繋がりを大切にし、利用者が自立した生活が出来るように支援していく。
- ⇒日中活動に参加でき、地域の行事にも参加できた。トイレやお風呂の掃除を積極的にできなかったことが課題だった。

○たいよう 生活習慣・生活リズムを整え、健康の維持を図る。また、集団生活の中での大切なルールを守って生活を送っていただけるよう支援を行う。 服薬管理をしっかりと行い、夜間支援での見守りを行っていく。 ⇒生活リズムも整い、日中活動にも参加できたが、共同生活のルールを守れない利用者がいたので今後の課題だった。夜間支援の見守りは概ねできた。
○すまいる 利用者の特性に応じた環境を整え、他の利用者に干渉せず健康維持を目的とした支援をしていく。 ⇒他の利用者に干渉しないということではできた。その中でお互いを尊重し合うということできた。利用者の満足度は高くなった。
○ブルー、スカイ、ラーケ アパートでのルールを守り、地域に迷惑をかけることなくアパートでの生活(二人暮らし)を通じて、自立に向けた支援をしていく。 ⇒自立に向けてという部分は、まだまだ遠い。自己中心の利用者が多く、他者への思いやりができなかった。自立するには、他者への思いやりが必要なことが課題だった。GH丸之内からアパート型への移行はスムーズにおこなえた。
○たんぽぽ 入浴、洗濯、服薬、居室の掃除、買い物など身の周りの支援を行い、互いに思いやりを持って穏やかな生活を送ることができるよう支援する。 ⇒朝の送り出し・見守りの強化は現場世話人がしっかりとおこなえた。入浴等の見守り等もしっかりとおこなえた。また、カメラを設置したことで、金銭トラブルも収まった。
○なごみ 健康状態を見守り、毎日日中活動に参加できるように支援する。 ⇒病気や体調に応じた食事提供をおこなえた。仲良くなごやかな雰囲気生活できていたが、支援度が高くなった利用者の介助型GHへの移動もあった。
○たいよう2 集団生活を送る上で最低限のルールを守り、生活習慣・リズムを整え、日中活動に参加していただけるよう支援する。 ⇒年度後半に新規利用者が増え、トラブルもあったが、現場世話人と連携を取りながら調整することができた。
○ふるさと荘 利用者さんの生活習慣・生活リズムを整え、日中活動に参加していただけるよう支援する。 ⇒男女混合のホームだったが、うまくいかないこともあり、最終的には女性のみのホームになった。日中活動には参加できていた。
○ほほえみ 女性専用のグループホームとして、安心して暮らせる環境を提供する。 朝の支援が無いので、1人で起床し朝食準備をして通所できるよう支援をしていく。 また、グループホームのルールを守り、地域との関わりを意識し、自立に向けた生活を支援していく。 ⇒一般就労に行ってる利用者が2名いた。1名が病気休暇で2ヶ月休んだが、その後は勤務できた。ルールについて守れない利用者がいて、今後の課題となる。
○サテライト型住居わかば ルールを守りながら、自立度をさらに高め、一人暮らしができる力をつけられるよう支援する。 ⇒生活の基本から始めていただいたが、自由になりすぎてしまった感があった。また、居室の掃除等、できていたことができなくなってきたこともあった。
○マルベリー アパートでのルールを守り、地域に迷惑をかけることなくアパートでの生活(二人暮らし)を通じて、自立に向けた支援をしていく。 ⇒2人の共同生活はうまくいった。2人の強みと弱みを補い合って、助け合って仲良く生活することができた。ホームとしては、うまくいった。

令和7年度 事業報告

事業所名	相談支援事業所すばる
展望	伊賀昂会の理念の実現を目指す 【利用者の幸せ・職員の幸せ・地域の幸せ】
基本方針	障がいのある方が福祉サービス等を利用して、 地域で“自分らしく”暮らせるよう支援する。
	1. 利用者支援 … 利用者さんの希望するニーズを中心に、何ができるかを考える。 地域生活を過ごす上で利用者さんやご家族が何に困っているのかを理解し、多様な価値観を大切にする。 相談しやすい環境・信頼関係を築く。 → <u>ご家族との連絡を密にすることを心がけました。</u> → <u>利用者さんの気持ちに寄り添い、モニタリングすることを心がけました。</u> → <u>利用者さんのニーズを的確に把握することに努め、本人が選択できるように情報の提供を行いました。</u> 2. 職員育成 … 伊賀昂会の研修計画に沿った研修及び外部の研修にも積極的に参加し、相談スキルを上げる。 福祉だけでなく介護分野や教育分野の支援やサービスを知る。また、三障害の他難病や加齢による疾病等も知り、支援やサービスに活かす。 事例検討会に参加し、他職種と一緒に支援を考え連携していく。 → <u>研修プロジェクトに参加し、様々な研修(案)を提案しました。</u> → <u>法人内の職員と支援について情報の提供や共有を図ることができました。</u> → <u>事業所内だけでなく相談部会の事例検討会等にも積極的に参加し、利用者の意思決定の大切さを学びました。</u> → <u>高次脳機能障害支援養成研修を受講し、障がい特性を理解できました。</u> 3 連携強化 … 伊賀昂会の全事業所、他法人の事業所、各市町障がい福祉課・障がい者相談支援センター、地域生活定着支援センター、医療機関、ご家族、学校、地域の方等、あらゆる関係機関と密に連絡を取り、地域特性に応じた課題を明らかにし、支援ネットワークの構築、社会資源の開発に努める。 → <u>関係機関と連絡を取り合いながら支援をすることができました。</u> → <u>くらし部会に参加させていただき、意見交換をすることができました。</u> 4. 環境整備 … 公用車内の清掃、洗車を行う。 個人情報の管理を徹底する。 → <u>洗車は年に数回で、定期的にはできませんでした。</u> → <u>個人情報の管理は徹底いたしました。</u>