令和6年度の主な事業報告

社会福祉法人 ふじの郷

●法人全体

①男子棟増改修プロジェクト再開に向け、収益力の維持向上

男子棟増改修については、再開に向け、収益増に向けた精査及び時代に即した施設検討整備を行いました。本年度は、さつき学園既存施設の老朽化対応や園外整備も含めた修繕整備を重点に置き実施に努めました。

②障害福祉サービス等報酬改定に伴う新基準、加算変更等への対応

令和6年4月に実施された報酬改定においては、大規模な報酬改定の内容変更等ではあったが、新基準及び加算変更等の対応については問題なく対応いたしました。

③感染症対策の充実と法人内外との連携強化

各事業所で単発的に感染が発生しているが、集団感染に及ぶことなく、各事業所の感染症対策が適切に実施されており、事業は継続できている。事業継続計画（BCP）に基づく感染症対策も浸透してきており、事業所間での協力体制（応援職員の調整等）や行政機関、他法人との情報共有も円滑に実施できる状況となっている。

④防災対策の強化

災害などの緊急事態においても早急に事業活動（福祉サービスの提供）を復旧させ、法人資産の損害を最小限にとどめるため、事業継続計画（BCP）の周知徹底に努めると共に定期的に内容を見直し、必要に応じてアップデートを行っております。また、備蓄品の量や内訳についても管理徹底に努めました。

⑤法人広報の充実と人材確保

法人広報については、年1回広報ふじの郷を発行、ホームページの内容についても法人広報委員会で検討を重ねて充実した広報活動ができている。人材確保においても、求人情報への継続掲載や求人説明会（就職相談会など）へ積極的に参加し、人材確保の維持に努めました。

●さつき学園

①プロジェクト再開のための資金・職員の確保および利用者受け入れ促進

【職員体制の強化】

職員配置基準 1.7 : 1 の維持に努め、就職フェア等への積極的な参加を継続しました。令和6年度は、既存職員の離職防止を目的としたモチベーション向上の取り組みを行うとともに、常勤職員1名、非常勤職員複数名の新規採用を実現しました。また、令和7年度4月からの新卒職員1名の採用も決定し、今後の人材基盤の強化につながりました。

【利用者受け入れ体制の整備】

入所定員2名の欠員補充に向けて、新たに1名の入所を受け入れ、日中一時支援でも1名の新規利用者の受け入れを行いました。個別アセスメントに基づき、段階的かつ丁寧な受け入れを行う体制を整えました。

【数値目標の達成】

収入については前年を上回り、収益確保に繋がりました。

【施設環境の整備】

施設の老朽化に対応する為、屋根や給湯器の修繕に加え利用者様の高齢化のために居室・廊下への手すり設置、転倒防止センサーの導入を行い、安全性と快適性の向上に努めました。

②職員研修による支援スキルの向上および研修体制の確立

【質の高いサービス提供】

虐待防止・権利擁護の意識向上を基本とし、自閉症の障害特性に配慮した支援を重視することで、より質の高いサービスを提供しました。

【全職員への研修徹底】

全職員が「強度行動障害基礎研修」を受講し、研修内容は職場内で共有され、支援実践への反映を図りました。

【特性理解の深化】

自閉症支援において、構造化支援を共通支援スキルとして定着させ、スケジュール提示・視覚化などを通じて日常生活に活用しました。

③個々の利用者の身体的・精神的健康維持につなげる日中活動の見直しと充実

【新環境の整備】

夏季の高温下での作業環境を改善のため、新たな作業場「くるり」を設置。冷暖房完備の室内作業へと移行し、快適性を確保しました。

【活動の個別化と継続性】

午前中は散歩や体操を中心とした体力づくり、午後は個々の特性・能力に応じた作業活動を展開しました。高齢化を意識した無理のない活動を継続的に提供しました。

【専門的支援の導入】

身体的な課題により集団活動が困難な利用者には、作業療法士が作成したりハビリ計画をもとに、ストレッチメニュー等を個別に実施し、身体機能の維持・向上に努めました。

④利用者の高齢化・感染症・個別ニーズに対応した行事計画の見直し

【感染症への初動対応】

令和7年初頭にはインフルエンザ・新型コロナウイルスの罹患者が発生しましたが、棟単位での隔離対応により感染拡大を防止し、短期間での終息を図ることができました。

【行事の柔軟な運用】

宿泊旅行に加え、宿泊を伴わない旅行の選択肢を設けるなど、利用者の個別ニーズと体調に応じた柔軟な企画運営を行いました。秋の旅行は個別対応型で実施し、利用者の満足度向上と職員の負担軽減を両立しました。

【第27回 さつき学園まつり】

利用者・家族・地域・職員の方々の笑顔があふれる中、活気ある祭りを開催。お神輿をはじめとする催しを通じて、利用者のエネルギーや笑顔を共有し、大きな成功を収めました。

【施設内行事の充実】

新年会は感染症対策を講じ、施設内での手作り行事として実施しました。参加した職員からも利用者の楽しむ様子が評価されました。

●グループホームけやき坂

①週末の生活の充実として外部サービスの検討

外部サービスは利用者の金銭的負担もあり、障害年金の中ではあまり活用ができていない。代わりに週末に非常勤職員1名を配置できたので、買い物やおやつ作り、自室や建物周りの清掃等を取り入れる等、グループホームでの生活が充実してきている。

小口現金による余暇の充実も始まっている。

②短期入所について

短期入所は、今後運営会議でどのように進めていくか相談をしていくが、マンパワーが無く進めることが出来なかった。

職員トイレの増設も完了したので、来年度は短期入所を受け入れて行く方向で準備する

③利用者の生活の振返り

支援が困難な2名についてアセスメントを取り直して支援を振返る。その都度、会議を開き支援の統一を目指し有効な手段を見つけていく。また他機関とも協力して良い支援方法を探っている。家庭状況に応じて変化させている。

家族・相談事業所・福祉課・けやきで都度モニタリングを行っている。

④職員の安定確保

新規採用も含めて、さつき学園とけやき坂で職員配置や職員の働き方の調整を図る。

⑤その他

各自室の押入れに鍵を付け、個人の衣類はなるべく部屋に移して、短期入所部屋を整理整頓していく。週末利用者増に向けて準備をしていく。

●神山さつきの森

①5領域（※）を全て含めた総合的な支援の提供

日頃の利用児の行動観察と、SM社会能力検査、乳幼児発達スケールKIDSなどを用いたフォーマルな評価を含めて個別の支援計画を作成し、目標を明確にして支援を行うようにした。個別支援計画は紙ベースでは共有しているがHUGに入れることができていないためすべての職員タイムリーに見て日々の支援の目標にするところまでは至っていない。

職員間で共通の目標として認識できるように、今後改善していきたい。

②HUG システムの導入により改善されたこと

活動後にパソコンから支援記録を入力し、保護者と写真や情報を共有できるようになり、家庭との連携が図り易くなった。職員間の支援の共有もタイムリーにできるようになった。児童の出席管理、送迎管理、業務日報管理、請求管理を一元管理できるようになったことで事務負担が軽減した。管理者に偏っていた、保護者との連絡や、加算情報などについても職員間で共有することができるようになり、持続可能、交代可能な体制の準備を整えることができた。ただ、個別支援計画や専門的支援プラン、保護者対応など専門性が求められる内容については、管理者が一人で多くの仕事を抱える状況は続いている。

③コミュニケーション支援と人材育成

今年度も令和5年に引き続き職員自主研修を実施した。毎日のケース検討とティーチャーズトレーニングにより荻野先生という外部の専門家のアドバイスを受けて更なる支援の

充実と職員の支援技術の向上を図ることができた。PECS のレベル1ワークショップの受講者はいなかったため7年度以降に予算化し計画的に受講者を増やして、重度知的障害のある自閉症の人のコミュニケーション支援ができる職員を増やしていきたい。

④学校、家庭との連携

御殿場特別支援学校、地域の小中学校でのケース会議に参加、放デイでの支援を紹介し、共有することができた。地域の中で「専門的な支援を実施している放デイ」として、信頼されてきている。

HUG システムを導入した事で、保護者との丁寧な情報共有が図れるようになった。保護者からも高い評価を受けている。

⑤利用者数を増やし安定し事業運営を行う

令和5年度より年間で200名近い利用者増となったこと、令和6年度の報酬改訂で新たに増設された「専門的支援体制加算」を算定できるようになったこと、処遇改善加算の改訂などで 大幅な増収となった。人件費も高騰したため、厳しい事業運営は続いている。放デイが安定して事業継続していくためには、「人件費の見直し」または、さらに利用者を増やすこと、新たな加算（専門的支援実施加算）を算定していくなどを考えていく必要がある。新たな加算の算定は管理者にとって今以上の業務負担になるため、現実的には厳しい所がある。

●ふじあざみ

①支援について(継続)

- ・利用者に合わせて取り組みということで職員の意識が統一され、色々な教材を作り個に合った使い方をするようになった。また、教材に取り組む利用者の様子から、ここが出来る、ここが分からない、こう工夫したら理解できた、～は強いけど～は弱い、こういう傾向がある等々の評価をするようになり、その評価を通して新たな教材を作るようになってきた。評価力はまだまだだが、評価を中心とした支援に向けての芽生えはこれからが大いに期待できる。

- ・今年も職員研修の時間を使ってそれぞれが一つの教材を作り、職員同士で使用方法や目的を説明しあった。教材の種類が増え、いつも同じ教材を使って飽きてしまうということが減ってきている。自立課題的なものはまだ少ないが、隙間時間を減らすというだけの狙いから、これに挑戦して貰おう、これが出来ないかな、これが分かればあれもできるようになる等々、狙いが多岐に渡るようになってきた。

- ・1対1対応でないと過ごせない利用者がいて、試行錯誤の上30分くらいなら一人でも課題をやるようになったがそれ以上には成長できずにいた。発達障害者支援センターに相談もしたが解決には至らず、人への執着をどうしても回避できずにいた。職員が離れる、職員から離れて貰う、そのようにしようとする不穏になって職員の髪を引っ張る、服を引っ張る等の行為に及んでしまい、職員との1対1対応から改善されずにいた。しかしリズム体操(動)と集会(静)という静と動を組み合わせた集団活動を取り入れ、利用者の力を借りた取り組みを始めたところ、少しずつだが変化をもたらすことが出来ている。長年の懸案だった1対1対応の解決に光が差し込んだように感じられ、不穏になる回数も減ってきた。

・また、リズム体操と集会についてはユニットを超えた取り組みとなりつつあり、3月には近隣施設の地域交流室を2回程借用し、3ユニット合計で20人以上でのリズム(ダイナミックリズム)と集会を実施することが出来た。自閉症にとって難しいとされる集団的取り組みは、個別支援が主だった取り組みに幅をもたせることとなった。

②ふじあざみの方向性

・TEACCHにしてもコロロにしても、大きな狙いは大脳新皮質の働きにあると思う。構造化、独特な注意、コミュニケーション障害、過敏、固執、云々、色々な単語でTEACCHは自閉症を表現しているが、その支援方法として、課題を使うことで脳を働かせ問題行動の消失を図っていることは紛れもない事実だと捉えている。コロロは元々脳の働きに着目したメソッドであり、自閉症へのアプローチは脳の活性化に着目することが必要だと想定している。そうした見解に立ち、障害特性をTEACCHから学び、しかしTEACCH程には個別化には走らず、集団の力を参考にした活動を取り入れた日課を検討していきたい。

・上記の内容を大前提として、ふじあざみの方向性につき考えていきたいし、上記「支援について」での報告通りリズムと集会という取り組みを始めており、ユニットを超えて更に実践を深めていきたい。

・令和6年度途中でさつき学園に移行した利用者が1名いるが、他県からの移住者を3月に迎え入れることができ、利用人数に変更はない。

・富士特支高等部卒業後の進路としてふじあざみを希望する方がいるので支援内容の充実と共に利用希望者のニーズをしっかりと把握していきたい。(今後は定員増や増設も検討していかなければならない)

③ユニット編成の見直しについて

・ユニットの再編については再三再四話題には上がっているが具体的な見直しには至っていない。1月末にプロジェクトチームを結成したので、令和7年度末を目標に見直しをする予定でいる。

④手厚い人員配置の確立

・昨年度末、新たに職員採用ができ、令和6年度は1.5:1の職員配置でスタートできた。しかし、9月以降職員が3名退職し、暫くの間採用できなかったため職員配置の見直しを検討し始めたが、1月初旬に3名の新規採用者を得て1.5対1の職員配置を維持できた。

⑤事例検討を含む職員研修の充実について

・新規採用者の研修及び経験年数に応じた職員研修のあり方を見直した。新規採用者は一か月のOJTとしてメンターをつけ、オリエンテーションでは倫理綱領や行動規範と共に虐待や事業継続、感染症、ハラスメント、安全運転や就業規定等を網羅して行うように改めた。大学や短大の新卒者はOJTの期間を1年間とし、じっくり育てる計画とした。その他の職員は継続年数に応じた研修内容とし、4年目以降はケース検討の発題者、6年目以降は年間の到達目標を決めて実践するという体制にした。

・内部研修については1月から3月の三か月間で3ユニットからの発表による事例検討会を予定していたが、コロナ感染等により、2月は未実施となっており4月に延期した。

・2月22日(土)に職員18名でコロロ学舎五ノ神学園を見学。ダイナミックリズム、集会、食事、課題学習、作業、散歩、ビデオ鑑賞などの様子、移動の内容等々を見学させてもらっ

た。上位脳の働き、課題や活動の分かり易さ、原始反射による行為、声掛け、職員のチームワーク、その他多くのものを学ばせて頂いた。

⑥個別外出とあざみフェスティバルについて

- ・施設外支援と名称を改めて実施した。ユニットの散歩時にコンビニに寄って買い物をする。ペットボトルを出しに行った時にちょっとした買い物をする。帰宅途中自動販売機でジュースを買う。外食に行く。公衆浴場を利用する。電車に乗る。七夕まつりの見学。弁当を購入して白糸の滝に行く。等々を実施

- ・過年度に立てたコロナ禍後に備えた個別外出計画では富士急ハイランド、子どもの国、水族館など娯楽的な内容が主だったが、名称変更後は社会性への支援的内容に様変わりしての実施だった。

- ・5月に2回目のあざみフェスティバルを実施。今後もこの時期に実施していく予定。対象者は主に利用者と家族とし、関係機関の招待も考えているが、地域との関係作りは別のものと捉えている。

- ・災害への備えを考えた場合、地域との連携は欠かせない。地域との関係をつくる新たな仕組みを考えなければならないが、今年度は地域係りという業務分掌を作り、地区の会合に出席した。

⑦虐待について

- ・3月入職職員(4月退職)が利用者の腕を強く掴みあざを作る。富士宮市障害療育支援課に虐待通報をする。市より5月から7月に掛けて聞き取り調査があり、8月に「身体的虐待」「心理的虐待」に該当するとの判断がおりた。改善依頼に沿って対応し10月末に富士宮市に結果報告をした。

- ・身体拘束廃止への取り組みとして、それまで別々だったヒヤリハット、事故報告、身体拘束の用紙を一本化し、記録は「身体拘束廃止への記録」に利用者全員分をファイリングするように変更した。この記録を基に3月末に拘束の見直しをしたが残念ながら廃止に繋がるケースはなかった。