

# 指定管理者評価シート

事業名	札幌市自閉者自立支援センター運営管理費	所管課(電話番号)	保健福祉局保健福祉部障がい福祉課(211-2938)
-----	---------------------	-----------	----------------------------

## I 基本情報

1 施設の概要			
名称	札幌市自閉症者自立支援センター	所在地	札幌市東区東雁来12条4丁目1番5号
開設時期	平成17年11月1日	延床面積	328,055㎡
目的	激しい行動障がい等を有する自閉症者(児)及びその家族に対する入所、通所による支援を提供し、その自立を目指す。		
事業概要	知的障害者施設入所支援 生活介護事業 自立訓練事業 自閉症・発達障がい支援センターの運営		
主要施設	知的障害者施設入所支援(入所30名短期入所6名) 生活介護事業(44名) 自立訓練事業(6名) 体育館 作業館 自閉症・発達障がい支援センターおがる 交流スペース		
2 指定管理者			
名称	社会福祉法人はるにれの里		
指定期間	平成29年(2017年)4月1日～令和3年(2021年)3月31日		
募集方法	非公募 非公募の場合、その理由:管理期間中の管理が良好であると認められたことから、札幌市福祉施設条例第13号第2項及び札幌市自閉症・発達支援障害支援センター条例第6条第2号の規定に基づき非公募とした。		
指定単位	施設数:2 複数施設を一括指定の場合、その理由:共通の目標の下、それぞれ支援を行うなど、極めて関連性の深い業務を行っており、また、一体の施設(建築物)であり、施設の維持管理等に関する業務を統括して行うことで業務の効率化が図られるため。		
業務の範囲	施設維持管理業務、施設事業計画及び実施業務、施設利用承認等業務		
3 評価単位	施設数:2 複数施設を一括評価の場合、その理由:共通の目標の下、それぞれ支援を行うなど、極めて関連性の深い業務を行っており、また、一体の施設(建築物)であり施設の維持管理等に関する業務を統括して行っているため。		

## II 令和元年度管理業務等の検証

項目	実施状況	指定管理者の自己評価	所管局の評価								
1 業務の要求水準達成度											
(1) 統括管理業務	<p>▽ 管理運営に係る基本方針の策定</p> <p>▼ 法人理念のひとつである「どんなに重たい障がいがあっても当たり前自分らしい生活を送ることができるよう事業運営する」ということを全職員が念頭に置き、個別支援計画に基づきながら「地域の暮らし」の実現に向かうという基本方針を引き続き継続している。</p> <p>▼ 令和元年度は、札幌市自閉症者自立支援センター(以下、ゆい)にとって、札幌市の指定管理者業務4期目(平成29年4月1日～令和3年3月31日)に入っている。</p> <p>コロナウィルス感染予防への取り組みについては、法人全体で感染予防の徹底と、利用者やご家族へも外出等の自粛及び3密を含めた予防啓発を継続した。</p> <p>時代の流れは常に変化しているが、ゆいの最も大きな使命は、利用者が地域の生活に戻り、安心して豊かな生活を送るための様々な取り組みを続けることである。</p>	<p>○ゆいが果たすべき役割を目指すためのキーワードとして「最前線と最高峰をめざして」を掲げ、そのために6つの具体的な指針を掲げ、柱となる観点からの取り組みを進めた。共通認識を持つことで、向かうべき方向性を示すことが重要であったことをあらためて感じた。</p> <p>年度末には、キーワードを振り返り次年度の計画に繋げている。</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>A</th> <th>B</th> <th>C</th> <th>D</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td colspan="4">                     ・基本方針に則り、適正に管理運営がなされている。                      ・強度行動障がい有する自閉症者が地域の中で生活を送るための組織力及び支援力向上に向けた取組は特に高く評価できる。また、強度行動障がい有する自閉症者への支援の普及のため、実習生を積極的に受け入れている点は特に高く評価できる。                 </td> </tr> </tbody> </table>	A	B	C	D	・基本方針に則り、適正に管理運営がなされている。 ・強度行動障がい有する自閉症者が地域の中で生活を送るための組織力及び支援力向上に向けた取組は特に高く評価できる。また、強度行動障がい有する自閉症者への支援の普及のため、実習生を積極的に受け入れている点は特に高く評価できる。			
	A	B	C	D							
	・基本方針に則り、適正に管理運営がなされている。 ・強度行動障がい有する自閉症者が地域の中で生活を送るための組織力及び支援力向上に向けた取組は特に高く評価できる。また、強度行動障がい有する自閉症者への支援の普及のため、実習生を積極的に受け入れている点は特に高く評価できる。										
<p>▽ 平等利用に係る方針等の策定と取組実績</p> <p>▼ 新規入所及び通所利用者に関しては、本人の状態や家庭状況、緊急性等のニーズを踏まえ、関係者会議を実施し決定する。令和元年度は、次のステップへの移行として入所から4名、通所から1名の方が退所された。新規入所利用者の受け入れ3名、移行先で生活のリズムが整えられなかった利用者1名が入所へ戻り、再度地域生活に向けチャレンジすることとなった。</p> <p>▼ 短期入所・日中一時支援においても、本人・ご家族の緊急的な利用や保護者のレスパイトとしての活用など、児童と成人の利用調整等に配慮しながら対応した。児童のニーズが高く、成人の方のご利用日を調整し、新規利用者の方にもご利用いただけるよう努めた。いずれも心地よい時間を過ごしていただきピーターとしても利用いただけるよう努めた。</p>	<p>○令和元年度は、東区にあるグループホームへ移行された利用者3名、別法人の入所施設を利用された方が1名であった。短期入所については、児童の方の利用ニーズが高い。そのため成人の方の利用曜日を変更いただけるよう相談し、ご理解をいただいた結果、新規利用の枠を確保することができた。</p>										
<p>▽ 地球温暖化対策及び環境配慮の推進</p> <p>▼ ガスの使用に関しては従来通り、冷暖房の空調やパネルヒーターで使用する冷温水を各所へ送るプログラム操作の一括管理を行うことでファンやポンプ系の稼働減・ボイラーの稼働減を推進し省エネに努めた。また、年間通してフラットな使用量により割安になるプランでガスの利用契約をし、平成28年度からは季節に応じた使用を前提とした契約に変更している。ガス使用量は前年度比で約6%減で使用量を抑制できた。</p> <p>▼ ガソリン・軽油の使用に関しては利用者さんの特性から送迎時の配慮が必要なことも多くあり、使用量が増加した。</p> <p>▼ 各エネルギー・資源の節約に関しては、各所の節電(既に電球・蛍光灯の間引きは実施済)・廃棄物の減量・リサイクル(「裏紙の再利用」「ダンボール・ペットボトル・缶をリサイクル業者へ搬出」等)に努めた。</p>	<p>○令和元年度は前年度比でガスは6%減、電気は約1%増で、ガソリンは約14%増、軽油は約10%減であった。</p>										

▽ 管理運営組織の確立(責任者の配置、組織整備、従事者の確保・配置、人材育成)

▼入所のABCブロックにおいては変則勤務のため、全員が集まることは難しい。ABCブロックだけでなく生活介護も含め、月に2回管理職も加わったスタッフミーティング、ユニットカンファレンスを定例化するよう日程の調整に努めた。生活介護事業所については、新たに月に一度職員が集まりミーティングなどで情報の共有が出来る日を設けた。また、不適応行動への対応として、早期に情報の共有を行えるようグループウェアやメール等を活用した他、短時間、少人数でもケースカンファを開くよう心掛けた。令和元年度は、新たに各チームのリーダーが参加するゆい体制会議を月1回開催し、ゆい全体の日課や体制など、業務の効率化について協議することができた。

また、現生活介護事業所の定員が埋まっていることから、新規利用の受入れを進めるために、新生活介護事業所の開所を検討している。そのための会議も毎月実施した。

▼新人職員と先輩職員がコンビとなってフォローしていくエルダーメンター制度を平成27年度から始めている。

令和元年度はフォロー期間を6か月とした。月に2回ある運営カンファレンスで、新職員の状況を確認するだけでなく、新職員のためのミーティングを6月に開催し3か月間の振り返りと自身の仕事に対する目標の確認を行った。また8月に先輩ミーティングを開催し、新職員に対応する際の工夫したことなどを話し合った。

▼スタッフの負担を減らすだけでなく、新たな人材発掘にもつながるようパートの増員を図るべく募集を募った。昨年度に引き続き野菜館に主婦パート2名、学生パート2名を継続雇用したが、新規の採用には至らなかった。新年度ではあるが1名の雇用が決まった。

▼人材育成を推進するための研修機会として、ゆい塾を年4回開催した。自閉症の理解に繋がるものや、職業人としての意識、健康や権利を守ることの大切さと具体的な方法などである。いずれも4日間続けて同じ内容の研修を4回開催することで、シフト上参加できない状況が起こらないよう全職員の参加を目指した。その他、座学である法人内研修や、実践的な内容である他事業所を訪問し、支援の実験を体験する研修も実施した。

○ゆいが大切にしている一つである「組織力を高める」というキーワードで全職員に説明している。運営カンファレンスは各リーダーの運営参加意識をさらに高める場であり、リーダー・サブリーダー会議も各チームで毎月行うことができた。

○サブリーダーのミーティングを年2回開催し、リーダーを交えず、サブリーダーだけの集まりにしている。他チームでの取り組みやサブリーダーとしての意識について互いに学び合える機会となった。また、次のステップへの意識づけとしてリーダー業務についても話し合うことができた。

○作業委員会・環境向上委員会・人権推進委員会・余暇委員会の各委員長が集まるミーティングを年2回開催し、各委員会がゆいの中でどのような役割を担っているのか、すべての職員が委員会に参画するための工夫など互いに確認することができた。

○人事異動により新しく配属された職員も多い中で、学びを深めようとする意識が高くあるため、その想いが継続されるよう応援していきたい。

○エルダーメンター制度について、新職員から好評であった。また先輩職員からも、自身の学びが深まったことなどの感想があった。

## ▽ 管理水準の維持向上に向けた取組

▼『チーム支援』と称し、入所ABC各ブロックと生活介護の4チームで実践テーマを設定し、取り組んだ内容をスタッフミーティングの場で発表する機会を設けた。チームで考え支援する意識が浸透し、各チームの取り組みでは、確かな進化が見られている。結果として利用者のQOLを高めることに繋がっている。

▼法人内研修やおがる主催の研修に、複数の職員が参加した。また強度行動障害支援者養成研修についても、受講生やインストラクターとして参加し、多くの学びを得ることができた。

▼今期函館で開催された5法人コラボレーションセミナー(北摂杉の子会様、横浜やまびこの里様、函館侑愛会様、国立のぞみの園様、はるにれの里)に参加し、多くの実践を学ぶことができた。

▼ゆい塾では、多くの学びを提供するだけでなく、複数の職員が発表する場を設け、プレゼン力の向上に向けても取り組むことができた。

▼外部研修(福祉制度やメンタルヘルスに関するもの、強度行動障害に関するものなど)にも可能な限り職員を派遣し、それぞれのスキルアップやチームへの還元を目指した。また、法人内事業所への研修派遣も実施し、外部研修と合わせ、多くの職員が何かの研修に参加することを目指し実践した。

▼強度行動障がいのある方の支援を学びたいという実習生の受入れを行った。大学生の実習や、全日本自閉症支援者協会主催のスーパーバイザー養成(SV)研修の対象実習生、また他法人の職員を3か月間受け入れ、アセスメントから支援のフィードバック、チームで取り組むことや制度の活用など伝えることができた一方で、他法人の取り組みなどを具体的に知ることができた。

▼社会人としての成長を促すために、令和元年度は「事務所への来訪者には、立ってお辞儀をしよう」「廊下などで誰かとすれ違ったら何か言う」「電話に出るときは、自身の名前をつける」を重点目標とした。少しずつの積み重ねが大事であると考えている。今後は、現場職員からの意見も参考に目標設定をしていきたい。

▼毎朝の打合せで、その日意識していきたいことを伝える取り組み【月曜日～交通安全、火曜日～あいさつ、水曜日～人権、木曜日～清掃・整理整頓、金曜日～エコ】を行い意識づけを図った。

▼人権への取り組みとして、令和元年度は人権感覚を常に意識することを第一に、人権チェックリストの確認と、その結果を踏まえたグループワーク「こころのミーティング」を行った。また「おしゃれな服装を楽しむ」をコンセプトにMVP利用者の表彰に加え、パソコンのスクリーンセーバーを活用した啓発などにも取り組んだ。

▼ディスカバリーレポート(事故に繋がる課題を発見する)を積極的に運用することで、事故(報告)が、昨年比で半数以下に減らすことができた。

○ゆいが大切にしたいことの中で「支援力を上げる」というキーワードで全職員に伝えている。各チーム年間で3つのテーマに取り組む「チーム支援」を実施した。アンケートを取るなどチームで考える意識が高まっている。それぞれの取り組みを啓発するために、スタッフミーティングで報告をした他、職場内スレッドの活用、事務所内の掲示コーナー等で報告した。○ゆい塾に関しては、「自閉症の基礎理解(5月)」「グループホームの実践から学ぶ、気道閉塞時の対応(7月)」「コミュニケーション、人権に関すること(11月)」「ゆいバリューの振り返り、リーダーとして大切にしたいこと、感染症を学ぶ(2月)」の4回を開講した。

○法人内でもさまざまな研修がゆいを会場に行われている他、ゆい独自の職員研修の充実を図った。また、実習生を受け入れることでの情報交換をすることができた。

○ゆいが大切にしたいことの中で「人間力を上げる」というキーワードで全職員に伝えている。4半期ごとの重点目標を各チームに配布し掲示した。意識を向けることだけでなく意識しつづけるための地道な取り組みが必要なことである。

○社会人として職業人としての成長については、まだまだこれからではあるが、ゆいの中で大切にしていきたいことについては、ゆいバリューとしてまとめた。

次年度は、このゆいバリューをキーワードにしながら事業計画を立案遂行していきたい。

▽ 第三者に対する委託業務等の管理(業務の適正確保、受託者への適切監督、履行確認)

▼厨房委託及び清掃業務については、窓口担当職員が決まっており、日々の現場での作業の確認を行っている。また、受託先の担当管理者とはその都度「情報共有」し、必要に応じて、即座に対応してもらえるようにしている。  
▼施設設備管理については、点検計画に基づいて定期的に実施しており、報告書により都度確認している。また、消耗品の交換、機器の不具合については随時対応している。

○施設利用者の特性上、多くの配慮が必要な施設であることから、調理業務については、食塊や調味料の調整、減塩を重点的に取り組んだ。清掃については、利用者の行動に配慮した作業を実施している。施設設備管理についても、出入りする利用者さんへの配慮、作業日や時間の調整など細心の注意を払って対応している。

▽ 札幌市及び関係機関との連絡調整(運営協議会等の開催)

開催回	協議・報告内容
第1回 令和2年 3月7日(土) 資料郵送	1. 令和元年度運営状況報告 2. 令和元年度事業報告 3. 令和2年度の展望 4. 意見交換  以上の件について、報告・助言いただいた。
<p>&lt;協議会メンバー&gt;</p> <p>札幌市保健福祉部障がい福祉課運営指導係 係長／自閉症児支援センター 施設長／北海道自閉症協会 副会長／札幌市東区東雁来連合町内会 会長／特別養護老人ホームひかりの 施設長／(有限)カラーズ 代表／(社福)はるにれの里 理事長／事務局(所長・事務長・業務課長)</p>	

○コロナウイルスの感染を予防するため、今年度は資料を郵送し、確認していただく形で報告をおこない、ご意見を文章で返送いただいた。資料はできるだけ分かりやすくなるよう工夫(パワーポイント、専門用語を使わない、明確なビジョンなど)した。

札幌市自閉症・発達障がい支援センター(以下、おがる)においては、令和2年2月27日に連絡協議会を新型コロナウイルスの感染拡大防止のため書面での開催をした。令和元年度の取り組みについての報告と、次年度の展望についての報告し、意見を返送いただき、その回答を再度関係機関へ書面にて周知した。参加者は、札幌市ピアサポーター、ペアレントメンター事務局、札幌市基幹相談支援センターワンオール、札幌市自立支援協議会(各専門部会)、札幌市精神保健福祉センター、子ども発達支援総合センター、札幌市教育センター、札幌市教育委員会、札幌市知的障がい者更生相談所まあち、札幌市児童相談所、札幌市子ども未来局、ハローワーク札幌、北海道障害者職業センター、札幌弁護士会、北海道警察本部生活安全部少年課、札幌弁護士会、札幌市障がい福祉課の方々であった。

▽ 財務(資金管理、現金の適正管理)

▼資金管理については、「施設入所・生活介護会計」・「発達会計」の2会計による拠点区分間経理を行っている。また、監事監査による「内部監査」に加え、会計事務所による「外部監査」も受けている。

▼施設の現金等の取扱いについては、「法人経理規定」に、利用者小遣いについては、「親和会規定(親の会)」に基づき処理している。親和会は、年2回の監査を受けている。

▼平成27年度から、新「社会福祉法人会計基準」に移行。平成28年度からは、新会計基準により適した「財務ソフト」にバージョン・アップし、固定資産管理(減価償却費計算)を法人自らがやっている。10月から消費税が10%になっているが、軽減税率の適用など、「外部監査」の会計事務所の指導の下、適正な処理を行っている。

▽ 要望・苦情対応

▼第三者委員として利用者相談員3名(外部)を委任している。年度末に委員会を開催する予定であったが、コロナウィルスの感染を予防するため、関係する方に資料を郵送し、ご意見を返送いただく形をとった。一年間の要望・苦情等に関して報告し、助言をいただくことができた。

▼利用者やそのご家族からの要望に関しては、年3回、個別支援計画をもとにした個別懇談会を実施し、支援の内容等も家族とともに確認しながら行っている。また、毎年保護者の方向けにアンケート(満足度調査)調査も実施している。

▽ 記録・モニタリング・報告・評価(記録、セルフモニタリングの実施、事業報告、札幌市の検査等への対応、自己評価の実施)

▼札幌市への月次報告を行っている。また、実地指導を年1回受け、業務の改善について逐次助言を受けられるようにしている。

○資金管理については、規定に従い厳正処理している。ゆい・おがるに関しては、外部の会計事務所のコンサルの指導に基づき、また、「親和会」については、保護者監査、職員複数名により精査を行っている。現金及び通帳、印鑑の管理についても、複数が関与しなければ取り扱えないシステムとし、不正防止に努めている。

○令和元年度は苦情はあげられていない。保護者との懇談や電話連絡等で寄せられた不安や心配について、実際にどのようなやりとりを行い、その解決を図ったのかを文章にまとめ、報告した。保護者の方とのやりとりの在り方について第三者委員の方に助言をいただいた。

<p>(2)労働関係法令遵守、雇用環境維持向上</p>	<p>▽ 労働関係法令遵守、雇用環境維持向上</p> <p>▼就業規則や利用できる休暇制度などを入所ABCブロック、生活介護、事務所に置いてあり、それぞれの職員がいつでも確認できるようにしている。</p> <p>▼職員には、年間公休日105日以上を保証している。</p> <p>▼本人の休日や有休の希望に沿った勤務シフトを作成している。</p> <p>▼職員に対しては、時間外労働や夜勤業務を行った場合、それぞれ法定割合以上の割増賃金を支払っている。</p> <p>▼パート職員の時給は、最低賃金861円(令和元年10月3日発効)を上回る950円の時給を支給している。</p> <p>▼年に1回定期健康診断を実施している。深夜業に従事する労働者には6か月に1回の定期健康診断を実施した。</p> <p>▼産休や育休に入る女性職員が毎年数名いるが、妊娠が分かった時点で、勤務に無理がかからないように配置等の変更をすぐに行うようにしている。また、子育て中の職員に対しても、お子さんの体調によって有給の使用など可能な限り配置上の配慮を行っている。</p> <p>▼人事考課制度を導入し、職員個々の目標設定と振り返り、意見交換などを上司と行った。</p> <p>▼セクハラやパワハラに対する相談窓口がある。</p> <p>▼メンタルヘルスについてのチェックや講座を職場内で行った。メンタルヘルスについては第三者機関に依頼し職員へのフィードバックも行った。</p> <p>▼嘱託職員から正職員への登用試験について、毎年実施している</p> <p>▼休憩スペースを建物内に設け、飲み物やお菓子などを置いている。</p>	<p>○令和元年度は産休や育休の他、今期は、すべての職員が5日以上の有給を取得するよう啓発を行ったこともあり、ほぼ全ての職員が有給を取得することができている。</p> <p>○職員数に余裕があるわけではないが、本人の希望に沿った勤務シフトを作成している。常に見守りを必要とする利用者への支援が業務である中で、休憩時間の確保に努めている。</p>	<p>A B C D</p> <p>・仕様書に基づき、適正に施設の維持管理がなされている。</p>
<p>(3)施設・設備等の維持管理業務</p>	<p>▽ 総括的事項(利用者の安全確保、市民サービス向上への配慮、連絡体制確保、保険加入)</p> <p>▼緊急時の対応マニュアル(火事・震災・衛生・感染・入浴・事故など)を整備し、スタッフミーティング等で職員の啓発を常に行っている。また、深夜火災への対応シミュレーションや緊急連絡網の訓練も実施した。</p> <p>▼日本各地で起きている地震を教訓に、情報共有の体制や停電の対策を検討し、発電装置の設置についても札幌市と協議を進めている。その間も地震が発生する可能性に対し、発電機をリースし保管している。また、食料や飲料などの物資についても消費期限等の確認を定期的に行った。</p> <p>▼河川の氾濫に備えての水防計画を作成し、職員による避難シミュレーションとそれに基づいた利用者訓練を実施した。今期は、土のうづくりと土のう積みも行った。</p> <p>▼防犯対策として、不審者侵入時の対策についての整備を継続している。1)正面玄関を人が通るとセンサーが事務室内で作動する 2)入所棟・通所棟への入口は外側からはカギがなければ入れないようにしている 3)建物周辺に監視カメラを設置し事務室にモニターを置いている。4)職員通用口の開錠パスワードを変更。</p> <p>▼利用者による建物への破壊行為等物損に関しては、損害保険加入を各個人をお願いをし、対応している。</p>	<p>○令和元年度は避難訓練(日中想定、夜間想定)、防災関連機器講習を実施し、火災発生(想定)場所を毎年変更し、避難経路の確認、火災報知器等の操作確認等を行った。また、救急救命法の講習も実施し、怪我や心肺蘇生(心臓マッサージやAEDの使用方法)を学んだ。</p> <p>○地震発生の教訓から、情報伝達の方法や、非常災害物品、食料、飲料水などの備蓄、車両や発電機の燃料確保に向けて確認した。</p> <p>町内役員の方と情報交換し、災害時の連携について協議した。</p> <p>○水害に対しての避難訓練を実施し、利用者への配慮すべき点などを確認した。</p>	<p>A B C D</p> <p>・仕様書に基づき、適正に施設の維持管理がなされている。</p>

▽ 施設・設備等の維持管理(清掃、警備、保守点検、修繕、備品管理、駐車場管理、緑地管理等)

- ▼清掃、施設設備点検は第三者委託のとおり。
- ▼警備については、暗証番号による電子錠、防犯カメラの設置(H29設置)により対策を行っている。
- ▼札幌市の仲介により、「非常用発電機」の払下げを2台受けている。
- ▼入所エリア、通所エリアともに建具の破損が多かったが、居住等空間の質を維持するため、できるだけ修繕を進めた。原因は老朽化及び扉の激しい開閉と思われる。
- ▼貫流ボイラーが突然機能不全に陥ったが、札幌市障がい福祉課の緊急対応で新規ボイラーの設置が行われた。
- ▼予てからの懸案であった、電話設備機器更新が札幌市障がい福祉課の予算措置で実現し、停電時の固定電話通話も可能になった。

○施設は開設から14年が経過しており、経年劣化箇所がかなり目立ち始めてきていることから、引き続き市へ相談しながら改修(修繕)を進めていきたい。

○令和2年度からは警備計画を作成し、計画に沿った施設管理を進めていきたい。

▽ 防災

- ▼今年度も例年通り、避難訓練を行い、防災設備のしくみ・少ない人数で避難する場合の職員間の連携事項などを確認し、防災時に具体的な行動ができるよう訓練した。
- ▼2年前の北海道胆振東部地震を教訓に、災害用食料品の備蓄増を図った。また、地震想定訓練もを行い、特に非常用備品の点検も行った。
- ▼施設の自家発電装置については、札幌市の予算措置により令和2年度実施設計に入り、令和3年度中には設置が完了する予定

○札幌市の予算措置により施設の自家発電装置の設置が決まったことから、福祉避難所として機能できるよう検討していく。

<p>(4)事業の計画・実施業務</p>	<p>▽ 自閉症・発達障がいに関する学習機会の提供業務</p> <p>▼おがるでは、令和元年度実績で、主催または共催研修14回(760人)・講師派遣223回(6037人)を実施している。</p> <p>▼ゆいでは、発達障害のある方への支援を学ぶ目的を持つ実習生の受け入れを行った。具体的には、大学生の実習や、全日本自閉症支援者協会主催のスーパーバイザー養成(SV)研修の対象実習生、また他法人の職員を3か月間受け入れた。</p> <p>▽ 自閉症・発達障がいに関する情報収集及び提供業務</p> <p>▼おがるでは、ホームページ等で自閉症や発達障がいに関する情報や他機関主催の研修会情報などを随時お知らせしている。</p> <p>▼おがるでは、世界自閉症啓発イベントに協力している。令和元年度は新さっぽろサンピアザ光の広場にて、多くの方に啓発することができた。また、秋にはカラフルブレインアートフェスを開催しているが、毎年協力させていただいている。</p> <p>▼ゆいでは、定期的にホームページの更新をおこなっている。</p> <p>ゆい内の活動や各種委員会の活動について、具体的な実践などを掲載している。</p> <p>▽ 自閉症や発達障がいに関する相談業務</p> <p>▼おがるでは、ご本人・ご家族・支援者の方々への相談支援、発達支援、就労支援、機関コンサルテーションなどを行っている。その件数については、(5)の項で示す。</p>	<p>○全国一の児童デイの数や就労系事業所の増加、または他分野での発達障がいの問題のため、できる限り多くの講師派遣を実施することができたが、まだまだ研修の依頼に対応していく必要がある。</p> <p>○月1回のホームページ制作会議を行い情報量を増やしてきた。今後は他の専門機関と連携してさらに充実したホームページにしていく。啓発にかかわるイベントについてはたくさんの方の市民の方に来てもらい発達障がいについての情報提供をしているが、さらに良い方法がないかを検討したい。</p> <p>○現在の人数では今の量が限界に近い状況である。しかし機関支援や相談のニーズはあり、数か月お持ちいただく現状でもある。対応の工夫を検討して少しでも多くの方との相談や機関支援の実施していきたい。</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>A</th> <th>B</th> <th>C</th> <th>D</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td colspan="4"> <p>・当事者やその家族、支援者等への支援を目的とした研修や講師派遣、ホームページでの周知、実習生の受入等により、自閉症・発達障がいに対する情報等の普及啓発活動を積極的に実施している点は特に高く評価できる。</p> </td> </tr> </tbody> </table>	A	B	C	D	<p>・当事者やその家族、支援者等への支援を目的とした研修や講師派遣、ホームページでの周知、実習生の受入等により、自閉症・発達障がいに対する情報等の普及啓発活動を積極的に実施している点は特に高く評価できる。</p>			
	A	B	C	D							
<p>・当事者やその家族、支援者等への支援を目的とした研修や講師派遣、ホームページでの周知、実習生の受入等により、自閉症・発達障がいに対する情報等の普及啓発活動を積極的に実施している点は特に高く評価できる。</p>											

(5)施設利用に関する業務

▽ 利用件数等

		H30実績	R元計画	R元実績
入所	利用件数(件)	372	361	361
	延べ利用日数(日)	11,315	10,872	10,872
	稼働率(%)	103.3%	99.0%	99.0%
短期入所	利用件数(件)	147	132	141
	延べ利用日数(日)	683	636	772
	稼働率(%)	31.2%	29.0%	35.2%
デイ (生活・訓練)	利用件数(件)	601	606	609
	延べ利用日数(日)	12,636	12,478	12,804
	稼働率(%)	108.8%	105.9%	108.6%

▽ 利用件数等(おがる)

		H30実績	R元計画	R元実績
相談支援	件数(件)	1,091	1,000	921
	人数(人)	949	600	832
発達支援	件数(件)	43	30	52
	人数(人)	34	10	32
就労支援	件数(件)	82	50	106
	人数(人)	67	30	95
機 関 コンサル	件数(件)	1,382	1,000	1,563
	箇所数	118	100	113
個別調整会議	回 数	117	100	90

▽ 利用促進の取組

研修会の企画、発表、見学者への事業説明等、さまざまな機会を通して、施設の紹介を行っている。

○入所は30名定員である。今期は5月に、東区エリアに新しいGHができたため、3名「地域移行」している。そのため、12月になるまでは入所利用者は29名で推移し、その後の受入れにより、31名になっている。5月早々には、入所利用者1名が利用を開始していたが、入退院を繰り返していた入所利用者1名が退所したという経緯もある。

生活介護(定員44名)は、今までは51名の利用実績だったが、こちらもGH移行の影響を受け、5月～8月迄は50名実績である。但し、延べ利用日数では前年度を上回ることができた。短期入所は、厚別区が承諾した長期利用者1名が稼働率を押し上げている。

A B C D

・自閉症者自立支援センターに関しては、概ね計画どおりの事業実績であり評価できる。短期入所の稼働率は低いものの、昨年度から改善していることもあり、引き続き稼働率の向上に向けた取組を進めていく必要がある。  
・また、自閉症・発達障がい支援センターに関しては、概ね計画を上回る実績となっており、業務の要求水準を十分に達成している。

(6)付随業務

▽ 広報業務

▼インターネット上で法人ホームページ及び事業所のページを掲載している。  
<http://www.harunire.or.jp/>  
ゆいのページでは、随時、イベント報告や実践報告等をアップしている。おがるのページではさまざまな研修会情報をお知らせしている。  
▼当施設への見学者であるが、述べ76名が来所されている。保護者や施設職員、学校教諭、相談機関など、様々な関係機関からの見学依頼に対応している。学生実習やスーパーバイザー研修の受け入れについても行っており、自閉症についての啓発活動を行うことができたのではないかと考えている。

▽ 引継ぎ業務

(前回から継続指定のため、引継業務なし)

○強度行動障がいを伴う重度の自閉症の方々への支援や地域移行に対する取り組みは、全国でも関心が高く、ゆいで実践している取り組みについて見学や研修などを通して説明することができた。  
○また、見学や研修を実施した際には、感想や意見などを頂く機会を設けることができるように努めた。

A B C D

・各種広報媒体を利用した活動は評価できる。  
・強度行動障がいを有する自閉症者の地域移行の実績の高さや取組内容が高く評価され、多くの見学依頼を受けていることから、広報業務は適正になされていると評価できる。

	A	B	C	D
<p>▽ 自主事業</p> <p>▼東区中沼に法人内のグループホーム「ふおるて」「ステラ」を新規に立上げ、入所から3名、生活介護から1名の方が移行した。入所から移行した3名の内1名については、生活のリズムを整えられず、一旦入所利用に戻りグループホームへの再チャレンジを行った。年度末までチャレンジしたが生活リズムが安定せず、一先ずチャレンジ終了とした。</p> <p>▼地域生活に戻るチャンスがあればいつでも手を挙げられるよう準備をしている。今後も地域生活のシミュレーションを継続していくというスタンスを維持していきたい。</p> <p>▼ゆい生活介護の利用者をこれ以上受入れることが難しいことから、新たに生活介護事業所の立上げを計画している。利用者の選考や建物上の配慮点などの協議、確認をしている。</p>	<p>○ゆいの地域移行を進める上でゆいの近隣にあるグループホームよもぎの体験利用を活用している。今年度は2名の方に利用いただくことができた(多い方で年間36日)。体制の都合上、月に数回程度の実施に限られてしまうという現状はあるが、スタッフも利用者も地域での生活イメージを持つことができたと同時に、令和元年度は地域に戻る取組みに繋げることができた。</p> <p>○日中の時間帯に女性利用者の活用も行うことができた。男性グループホームに女性が宿泊体験することの難しさがあるため、日中帯の活用を今後も取り入れていきたい。</p> <p>体制の都合上、月に利用できる頻度が限られてしまうという現状はあるが、スタッフも利用者も確実に地域での生活に繋がるイメージを持つことができた。</p>	<p>・適正に事業を実施している。</p>		
<p>▽ 市内企業等の活用、福祉施策への配慮等</p> <p>▼利用者の生産活動への参加促進という視点から、東区内の障がい者雇用を促進する野菜の加工業者や札幌市内のリサイクル業者から仕事を請け負い、利用者に工賃の還元を行っている。</p> <p>▼前年度に引き続き就労継続支援施設(精神障がいの方が多)へ軽微な施設修繕等を依頼し、障がいをもった方に作業をしてもらっている。</p>	<p>○ 請負作業は継続的に依頼され、利用者の生産活動に寄与している。</p>			

3 利用者の満足度

▽ 利用者アンケートの結果

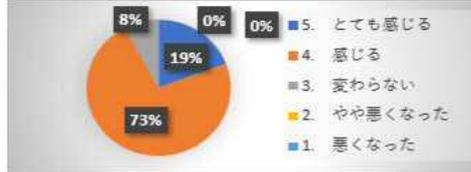
▼令和2年2月に、親和会会員のご家庭にアンケート調査用紙を郵送した。回答数は26で回収率は約87%となっている。

○指定管理におけるアンケート項目 3)ご家族の相談・9)総合満足度の項目結果の「とてもよい・よい」が90%以上の結果となった。全職員及び親和会総会にて回答結果を示す予定となっている。

A	B	C	D
・要求水準を10%以上超える満足度であり、特に高く評価できる。			

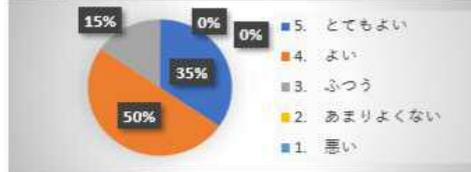
〈質問 1〉 当センターを利用して、利用者さん〈お子様〉の状態は改善してきたと感じますか？

- 5. とても感じる 5名
- 4. 感じる 19名
- 3. 変わらない 2名
- 2. やや悪くなった 0名
- 1. 悪くなった 0名



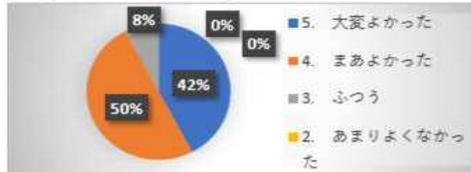
〈質問 2〉 当センターの建物の管理と清掃は行き届いていますか？

- 5. とてもよい 9名
- 4. よい 13名
- 3. ふつう 4名
- 2. あまりよくない 0名
- 1. 悪い 0名



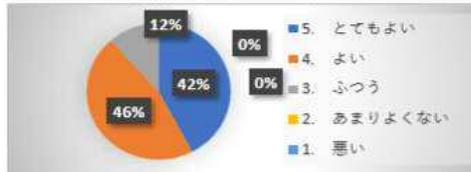
〈質問 3〉 当センターの職員の接遇に関してどのように感じましたか？

- 5. 大変よかった 11名
- 4. まあよかった 13名
- 3. ふつう 2名
- 2. あまりよくなかった 0名
- 1. 悪かった 0名



〈質問 4〉 当センターの自閉症や発達障がいの人に対する支援の考え方をどう思いますか？

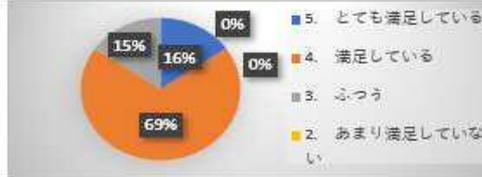
- 5. とてもよい 11名
- 4. よい 12名
- 3. ふつう 3名
- 2. あまりよくない 0名
- 1. 悪い 0名



裏面もございます。

〈質問 5〉個別支援計画に係る懇談の内容に満足していますか？

5. とても満足している	4名
4. 満足している	18名
3. ふつう	4名
2. あまり満足していない	0名
1. 悪い	0名



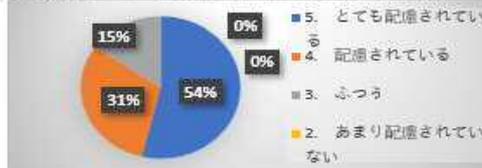
〈質問 6〉職員は利用者さんやご家族の相談をよく聞いていますか？

5. とても良く聞いてくれる	7名
4. よく聞いてくれる	17名
3. ふつう	2名
2. あまり聞いてくれない	0名
1. 聞いてくれない	0名



〈質問 7〉日常生活において、利用者さんの健康面については配慮されていると思いますか？

5. とても配慮されている	14名
4. 配慮されている	8名
3. ふつう	4名
2. あまり配慮されていない	0名
1. 配慮されていない	0名



〈質問 8〉利用者さんの余暇が充実するよう配慮されていると感じますか？

5. とても配慮されている	4名
4. 配慮されている	13名
3. ふつう	9名
2. あまり配慮されていない	0名
1. 配慮されていない	0名



〈質問 9〉当センターの総合的な満足度は次のどれにあてはまりますか？

5. とても満足している	9名
4. まあ満足している	15名
3. ふつう	2名
2. 少し不満を感じる	0名
1. 不安を感じる	0名



〈質問 10〉

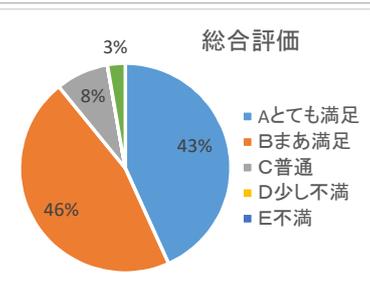
当センターに対するご意見やご要望がありましたら、お書きください。

- ・利用者を個別に支援することは大変だと思っていますが、職員の方々が気概を持って、今後も頑張ってください。
- ・いつも良くして頂いてありがたく思っています。本人にとって穏やかな生活が1日1日あることを願っております。
- ・幼少期から培ってきた文字を書くことや読むこと、数の計算することのスキルが活かされていないように感じられるのが悲しいです
- ・余暇も入所前に通っていた絵を描く教室(ペン具)などに通えたら良いのになと思います。

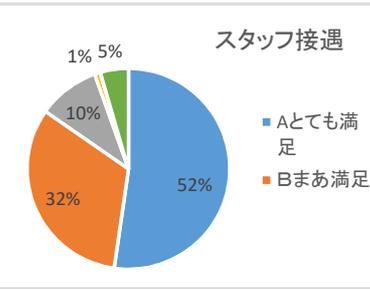
※アンケートのご協力ありがとうございました。

▼札幌市自閉症・発達障害支援センターでは主催研修(発達障がい講座スタート、スタンダード)と機関支援についてアンケートを行った。

○発達障がい講座スタート(令和元年5月10日)



とても満足  
48  
まあ満足  
51  
普通

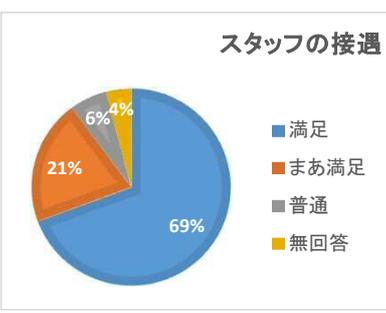


とても満足  
58  
まあ満足  
36  
普通

○発達障がい講座スタンダード(令和元年7月27日 11月9日)  
参加人数155名 回答数147名(回収率94.8%)



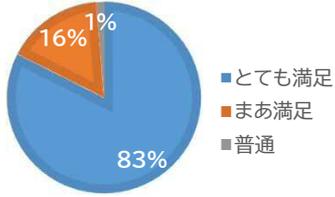
満足  
102  
まあ満足  
34  
普通  
5



満足  
102  
まあ満足  
30  
普通  
9

○機関支援(3回以上訪問した機関)  
機関数95か所 回答数80か所 (回収率84.2%)

### 利用満足度



とても満足  
66  
まあ満足  
13  
普通  
1

### スタッフの接遇



大変良かった  
70  
まあ良かった  
8  
普通  
2

## 4 収支状況

▽ 収支(入所・生活介護会計:ゆい) (千円)			
項目	R元年度計画	R元年度決算	差(決算-計画)
収入	325,069	337,865	12,796
指定管理業務収入	325,069	337,865	12,796
指定管理費	20,385	20,385	0
利用料金	18,121	18,248	127
その他	286,563	299,232	12,669
自主事業収入			0
支出	341,179	335,373	▲ 5,806
指定管理業務支出	341,179	335,373	▲ 5,806
自主事業支出			0
収入-支出	▲ 16,110	2,492	18,602
利益還元			0
法人税等			0
純利益	▲ 16,110	2,492	18,602

## ▽ 説明

収入において、計画との大きな差異が見られるのは「その他」の収入であり、12,669千円の増となっている。「その他」の収入には『自立支援給付費収入』が含まれており、中でも、「施設入所支援」の収入において、大きな乖離がみられた。原因は明白であり、「重度障害支援加算Ⅱ②」の経過措置が切れたことによる、「操業度差異」ともいべきものである。当初、基礎研修の終了者を控えめに『33%』程度と想定していたが、期中に多くの職員が「研修」を受けることができたため、約『80%』にまで上昇している。それに加えて、2月～3月にかけて、コロナウイルスによる「帰省・外泊自粛」があり、収入の底上げとなった。

また、支出においては、「指定管理業務支出」が計画より5,806千円少なくなっている。これは異動・退職・休業職員による「人件費支出」の微減、給食の食材費の抑制(冷凍・仕入業者の選別等)によるところも大きい(▲3,138千円の減少)。器具備品の購入を必要最低限に抑えた(▲1,841千円)ことにも起因する。

結果として、「修繕費」相当の「減価償却積立金」¥3,000千円を取り崩してはいるが、赤字を転じた2,492千円の純利益を計上する結果となった。

○今期の収入については、新規のGHへ3名異動したことによる影響が大きい。

その欠員を埋める際、利用者の状態像や現場の受入れ状況を慎重に考慮した結果、定員を全て埋めるのに、思いの外、時間を要した。

また、報酬改定による減収(「重度障害支援加算Ⅱ」の職員配置の物理的要因等による減収)も後半改善されて来たが、100%という訳にはいかなかった。

新型コロナウイルスの影響については、在宅組の「利用自粛」や感染拡大防止のためのGHの「一時的閉鎖」という減益要因と相まって、入所利用者の「帰省・外泊自粛」は逆に安定収入となった。

○支出については、職員異動による人件費の微減、食材調達の工夫による減額により支出額抑制の効果を上げた。

一方、老朽化による「修繕箇所」の多発により、ほぼ同額の「修繕積立金」を取り崩してはいるが、結果的に、黒字決算となった。

○次期以降は、現下のコロナ禍を含め、昨今の豪雨災害対応等にはある程度の「留保財源」が必要であることから、不測の事態に強い財務体質にしていくことが肝要であると考えられる。

A B C D

・自閉症者自立支援センターでは経費の縮減に努め、計画を上回る収益となっており、自閉症・発達障がい支援センターでは概ね計画どおりの収支となっていることから、安定的な運営が図られている。

▽ 収支(発達会計:おがる) (千円)			
項目	R元年度計画	R元年度決算	差(決算-計画)
収入	41,907	41,552	▲ 355
指定管理業務収入	41,907	41,552	▲ 355
指定管理費	35,160	35,166	6
利用料金	0	0	0
その他	6,747	6,386	▲ 361
自主事業収入			0
支出	44,994	44,427	▲ 567
指定管理業務支出	44,994	44,427	▲ 567
自主事業支出			0
収入-支出	▲ 3,087	▲ 2,875	212
利益還元			0
法人税等			0
純利益	▲ 3,087	▲ 2,875	212

○おがるの業務は、専門性に裏付けられた高い経験値を要することから、それに対応できる適任者の配置により、結果的に人件費が嵩むという構造になっている。

必要な業務であるため、今後、も機関支援、専門研修等を持続可能なものとするためには、何らかの収入減の確保が必要となる。

▽ 説明

収入では、「指定管理費」には、指定管理の受託収入30,130千円と地域支援機能強化事業の委託費5,036千円が含まれている。「その他」の収入には、労働局での講師の謝金等の「雑収入」も含まれるが、予算との差異は本部繰入額(人件費相当)が減額(▲449千円)されたことによるものが大きい。

支出の予算差異に関しては、「研修研究費」の見込み減(▲312千円)、「水光熱費」の見込み減(▲158千円)等が該当する。

結果として、計画より収入は355千円の減、支出も567千円の減となり、残念ながら前期に続いて2,875千円の純損失を計上することになった。

なお、入所・生活介護会計でも共通の事案であるが、法人本部の要請により、「減価償却積立金」を「修繕積立金」に科目変更している。

<確認項目> ※評価項目ではありません。		
▽ 安定経営能力の維持 ▼法人全体では黒字経営が続いており、ゆいとおがるの経営に万が一の危機が生じたとしても十分に助けられるだけの能力を有している。		適 不適 ・安定した運営を保持している。
▽ 個人情報保護条例、情報公開条例、行政手続条例、オンブズマン条例及び暴力団の排除の推進に関する条例への対応 ▼各条例の規定に則り、全て適切に対応するようにしている。		適 不適 ・各条例を順守し、適正に対応している。

Ⅲ 総合評価

【指定管理者の自己評価】	
総合評価	来年度以降の重点取組事項
<p>ゆいの使命である「地域生活へ戻す」取り組みの推進や、不適応行動に対して予防の視点を持ち家庭生活等へのサポートをすることである。この使命に向かって進むキーワードとして「最前線と最高峰をめざして」を掲げ、そのために「支援力を上げる」「組織力を高める」「人間力を磨く」という3つの観点からの取り組みを進めた。</p> <p>「地域へ戻す」という使命に関して令和元年度は地域へ戻すための取組みを進めることができた。具体的には、東区中沼にグループホームを建設し、ゆいから3名の入所利用者を、生活介護から1名の利用者を送り出すことができた。しかしながら、入所から送り出した1名が生活リズムに乗り切れず、一旦入所に戻り再チャレンジすることとなった。また、入所利用者1名は、利用者同士のコミュニケーションが取れないストレスを多く抱えており、新たな生活環境を模索していたところ、札幌市内に次のステップになり得る入所施設を見つけることができた。何度も情報交換を重ね、保護者とも協議をし異動することとなった。その他、家庭生活等へのサポートとして、既存の短期入所利用者の利用日を調整することで、新規で短期入所を利用いただくことができた。今後も継続して利用いただくため、事前に情報をもらい一定時間の利用からスタートし徐々に時間を延ばし、最終的に一泊利用の流れをとっていく。また他利用者との相性や性別への配慮、児童と成人の住み分けなどにも配慮し短期入所の利用を今後もすすめていく。令和元年度の新規利用は、児童2名、成人1名であった。また緊急の利用については日程の調整を付けることが難しく、1名の利用(日中一時)となった。</p> <p>短期入所を利用いただくにあたり、一定の手続きでアセスメントや引継ぎができるよう、受け入れ側の効率化を図るための協議を行った。</p> <p>また、地域を支えるという視点から、法人で隣接地を購入し、新生活介護事業の新設計画をより具体的にすすめた。在宅の方々を生活介護部門で受け入れる枠がない現状を打破することや、緊急ショートステイ事業の展開が地域への貢献につながると考えている。現在、建物上必要な配慮や対象利用者など協議を進めている。</p> <p>3つの観点に関してであるが、「支援力を上げる」ひとつとして、一名の入所利用に伴い法人全体でケースカンファレンスを開催し、情報の収集や支援の可能性について活発な議論を行うことができた。また、職員の学びを応援するために年4回のゆい塾を開催した他、道内外の研修や法人内事業所視察なども実施した。</p> <p>「組織力を高める」取り組みとして、人権推進委員会が企画した「心のミーティング」や「おしゃれな服装を楽しむ」とした利用者が主役となる企画、余暇委員会を通しての懇親会や動画作成、環境向上委員会から美化活動など、ゆい全体を通して令和元年度も元気の出る企画を多数行うことができた。そして「人間力を磨く」取り組みとして、作業委員会や余暇委員会から利用者のアート作品の商品化推進、カラフルブレインアートフェスティバル等でゆいのアート作品を展示することができた。</p> <p>ゆいにおいては、入所の各ブロックや生活介護、4つの委員会を中心として、医療・栄養・事務・地域等、利用者の方々の生活を支える関係スタッフとの協働が日常的に行われている。権利擁護や人権感覚を養うための研修や専門スキルや職業人として、また医療の基本的な知識を高めるための研修、関係スタッフとのケースカンファレンスなど活発に行われている。</p> <p>コロナウィルスの感染予防については、法人としての啓発のみならず、ゆい内でもフェーズ3を示し具体的な予防策の実施とともに、利用者の外出など感染リスクを減らすための協議と取組みが行われた。いつもと違う日課になることで不安定な状況になることも多くあるが、粘り強く対応しているスタッフの日頃の努力と奮闘にあらためて敬意を表したい。</p>	<p>ゆいの使命として、行動上の問題に対する予防的な支援と地域生活の実現を掲げている。そのための具体的な骨子を共通言語として打ち出すことで、職員全体の意識をまとめていきたいと考えている。</p> <p>最前線と最高峰をめざして</p> <p>◇地域に戻る取り組み</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>@3名の人たちが地域に戻る             <ul style="list-style-type: none"> <li>→安定的に過ごせるようサポート(東区中沼)を継続する</li> <li>→新たな入所利用者の受け入れをすすめた                     <ul style="list-style-type: none"> <li>事前に情報の収集と受け入れのための準備</li> </ul> </li> </ul> </li> <li>@よもぎの体験利用             <ul style="list-style-type: none"> <li>→移行シミュレーションに基づいた計画的利用</li> <li>→女性利用者や日中のみの利用など利用方法の工夫</li> </ul> </li> </ul> <p>◇バックアップ施設としての役割</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>@グループホーム支援体制維持のための体制づくり</li> </ul> <p>◇地域の方々へのサポート</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>@新規の短期入所の利用ニーズに対応する</li> <li>@ショートステイ利用の際の効率化(アセスメント)を図る             <ul style="list-style-type: none"> <li>緊急利用前の事前利用をすすめる</li> </ul> </li> <li>@生活介護事業所新設のための計画を具体的にすすめる</li> </ul> <p>◇地域への貢献</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>@支援者実習の受け入れ</li> <li>@町内会活動への参画とゆいイベントへの招待</li> <li>@災害時の協働</li> </ul> <p>ゆいバリューに基づく実践</p> <p>◇「証」 根拠に基づくチャレンジをする</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>@個別支援計画の新たな書式運用を浸透</li> <li>@ゆい塾の効果的活用             <ul style="list-style-type: none"> <li>学び、プレゼンカ、医療知識など</li> <li>@全員が何らかの研修に参加できるように                     <ul style="list-style-type: none"> <li>座学、ワークショップ、法人内の事業所研修など</li> </ul> </li> <li>@プレゼンカを磨くため複数職員による発表の場を確保</li> </ul> </li> </ul> <p>◇「和」 チームとして一流をめざす</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>@チーム支援(年3回)によるチーム力アップと全体への還元</li> <li>@新職員のためのエルダーメンターシステムとその振り返り</li> <li>@機能的な組織となるよう業務の効率化及び各職員の役割を具体化</li> </ul> <p>◇「快」 きれいなゆいを常にめざす</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>@修繕や整備予算の確保             <ul style="list-style-type: none"> <li>破損修復や予防のための整備など計画的な修繕をすすめる</li> </ul> </li> <li>@職任分離を進めるための支援プランづくり</li> <li>@ゆい親和会と協働で、環境の美化に努めた</li> </ul> <p>◇「続」 最強の支援力はコツコツである</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>@ゆいバリューの確認と振り返り</li> <li>@人権意識の向上に関する取り組みの継続</li> <li>@ヒヤリハットからディスカバリー(発見)報告への転換と定着化</li> <li>@誤薬防止への強い意識と啓発活動</li> <li>@コロナウィルスへの感染予防と利用者サービスへの配慮と工夫</li> </ul> <p>◇「安」 やわらかくおだやかな雰囲気のある職場でありたい</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>@年3回程度の余暇企画とセルフチェックの実施継続</li> <li>@夜間避難や水防対策の訓練と課題の検証</li> <li>@各種書類の重要性と書き方のレクチャー</li> </ul> <p>◇「暖」 私たちの好感度が上がれば、利用者さんの好感度も上がる</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>@アートで工賃を還元できることをめざした取り組みを深化・発展</li> <li>@既存の商品に付加価値を付ける視点でのアート展開</li> <li>@社会人(職業人)としての             <ul style="list-style-type: none"> <li>マナーアップについての取り組みを継続</li> </ul> </li> </ul>

【所管局の評価】	
総合評価	改善指導・指示事項
<p>自閉症者自立支援センターは、強度行動障がい有する利用者に対して、専門的かつ模範的な取組を行っており、特に高く評価できる。また、地域移行においては、法人が運営するグループホームの体験利用等の積極的な活用により、地域移行の推進を図っている点も評価できる。この他、強度行動障がい有する自閉症者への支援の普及のため実習生を積極的に受け入れている点は特に高く評価できる。</p> <p>自閉症・発達障がい支援センターは、研修等を通じ、自閉症・発達障がいに関する普及・啓発活動を積極的に行うなど、本市の基幹支援施設としての機能を十分に発揮しており、高く評価できる。</p>	<p>全体としては、十分な利用率を確保しているが、短期入所においては引き続き利用率の向上の方策を検討していただきたい。</p>