

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(211-2936)
-----	---------------------	-----------	----------------------------

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	令和3年(2021年)4月1日～令和8年(2026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4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	▽ 管理運営に係る基本方針の策定 ▼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。 ▼令和4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5期目(令和3年4月1日～令和8年3月31日)2年目の年であった。 コロナウイ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での配慮及び3密を含めた予防啓発を継続しつつ、新しい生活様式の更なる定着や工夫に向けて取り組みを進めた。 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、安心した豊かな生活を送るための様々な取り組みを創造し実践し続けることである。	○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。感染予防への取り組みとして、マスク着用や手洗・消毒の他、日常生活では人との接触を意識した活動や余暇の実践に取り組んだ。入所や生活介護でのコロナ感染は確認されたが、重傷者が出ることなく終息することができた。情報の共有と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。12月には職員全体でゆいの役割やキーワードを振り返り、次年度の計画に繋げていく。	A	B	C	D
	<ul style="list-style-type: none"> ・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・職員の意識定着の強化に向けた取組は特に高く評価できる。 ・新型コロナウイルス感染症対応として、リモート面会等を家族へ提案して、感染症対策と交流とを両立させる取り組みをしていることは評価できる。 ・道外からの支援者実習受入れは派遣元・受入側双方に大きな効果が期待でき、高く評価できる。 					

▽ 平等利用に係る方針等の策定と取組実績

▼新規入所及び通所利用者に関しては、本人の状況や家庭状況、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4年度は、生活介護に新たな在宅利用者の受入れをすすめ、3名の方が新規利用開始となった。また以前ご利用いただいていた1名の方が、グループホーム移行のため利用終了となったが、ご家庭の事情により、再利用いただくこととなった。

▼短期入所・日中一時支援においては、コロナウイルスの影響から緊急性の高いニーズについての受入れは進めつつも、利用の自粛をお願いする時期もあった。

▽ 地球温暖化対策及び環境配慮の推進

▼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ている。

平成28年度からは季節に応じた使用を前提とした契約～「小型空調用B契約」により、年間を通してフラットな使用により割安になるプランを継続している。ガス使用量は前年度比で約11.0%減となっている。

▼ガソリン・軽油の使用に関しては、コロナ禍で外出など減少していることや、保有車両の入替などで前年度比約7.8%の減、利用者の作業体制見直し等により軽油を使用する車両の使用頻度が減少したことにより約49.3%の減となった。

▼電気使用量については、節電意識の醸成により、前年度比5.3%の減となった。

▼各エネルギー・資源の節約に関しては、継続して廃棄物の減量・リサイクル(「廃油の買取」・「裏紙の再利用」・「ダンボール・ペットボトル・缶の業者回収」等)に努めた。

▽ 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、全職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実施した。生活介護事業所について平日は常時利用者が活動しているため、利用日ではない月に一度の土曜日を勤務日とし、集中的に情報の共有や協議を行った。不応行動への対応として、早期に情報の共有を行い統一した介入ができ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レンスを開くよう心掛けた。また各チームのリーダーが参加するゆい体制会議を偶数月のスタッフミーティング日に開催し、ゆい全体の日課や体制、各チームの課題や連携が必要な取り組み、業務効率化等について協議することができた。奇数月は各チームのケースカンファレンスの時間とした。

▼隣接地に開所した地域生活支援センターなないろとの連携について、ゆいから通っている方を中心にリアルタイムでの情報を共有することで、感染症に関することやその日の体調、コンディションなどに沿った対策や対応に当たることができた。

▼新型コロナウイルスの感染予防を意識した取り組み(健康状況の確認、2密の回避、最小人数での会

○令和4年度は、生活介護の新規利用3名、再利用いただいた方は1名、2023年3月末の時点で、10名のご利用であった。職員体制、特に送迎体制に困難があったため、次年度の課題である。

短期入所については、新型コロナウイルス感染予防の影響もあり、利用頻度は低かった一方で、受入れの際は行動履歴や健康状態を確認すると共に、フェイスシールドや防護衣着用など感染予防の徹底に努めることで、感染に繋がる状況は回避することができた。

○電力消費については、こまめに電気を消すなど職員の意識向上や委託業者への呼びかけが効果的だったと考える。ガスの使用は、主に厨房が大半を占めているので、委託業者へ協力をお願いしており、若干減少となった。ガソリン等はコロナ禍で外出など控えていることの影響が大きいと思われる。

○今年度ゆいが目標とした「進化・深化」というキーワードを全体に周知している。運営カンファレンスはゆいに求められるニーズや収支状況など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。

○各職員の役割を明確に位置付け、サブリーダーのミーティングを年2回開催した。それぞれのチーム事情はあるがサブリーダーとしての役割や今後リーダーとして求められること等を確

み(健康状況の確認、3密の回避、取組人数の云議やリモート研修、情報伝達の徹底、感染予防のための啓発など)を継続した。また、帰省や外出などご家族への啓発も行いご理解とご協力をいただくことができた。

▼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継続している。

令和4年度は、先輩職員の役割として具体的なサポート内容と進捗状況のチェックシートを示し複数での確認ができるようにした。月に2回ある運営コンファレンスで、新職員の業務遂行状況を確認した他、新職員のためのミーティングも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月には先輩ミーティングを開催し、新職員に対応する際に工夫したことなどを話し合い、情報を共有することができた。ミーティングの内容はリーダーやサブリーダーとも共有し、フォロー期間を6か月としチームとしてもサポートしていけるよう取り組んだ。

▼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、グループホームの暮らしに向けた大切な取り組み、社会人や組織人としてのコミュニケーション、健康や権利を守ることの大切さと具体的な方法、各チームの1年間の総括などである。いずれも新型コロナウイルス感染予防のため動画配信での視聴参加とした。また、人との交流が制限される中で、互いの人柄や雰囲気を確認する意味で、『自分紹介』と称した動画配信もおこなった。

その他、座学である法人内研修についてもリモート開催など、感染予防を意識して参加した。

▽ 管理水準の維持向上に向けた取組

▼入所ABC各ブロックと生活介護の4チームでそれぞれ実践テーマを設定し、関係する職員全員が関わり、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『チーム支援』を今年度も実践した。新型コロナウイルス感染防止の観点から、取り組みの報告については動画配信とし多くの職員が視聴した。毎年新職員が加入するが、その中でもチームで考え支援する意識が浸透すると同時にチーム力の向上、結果として利用者のQOL向上に繋がっている。

▼法人内の研修やおがる主催の研修に複数の職員が参加した。動画視聴での学びが主ではあったが、時間の制約なく自身のタイミングで視聴できるメリットがあったと考えている。また強度行動障害支援者養成研修についても、自身の支援の振り返りや新たな気づきとして多くの学びを得ることができた。

▼今期も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)は、新型コロナウイルス感染予防のためウェブ開催ではあったが、多くの職員が視聴でき、また視聴時間も融通がきくなどメリットがあり例年同様に多くの実践を学ぶことができた。

▼年4回開催したゆい塾では、「自閉症の基礎理解(5月)」「コミュニケーション、震災への対応(7月)」「グループホームを知る、感染症について」(11月)「ゆいバリューの振り返り、各委員会活動の振り返り(2月)」を開講した他、虐待防止や感染症の予防、震災への具体的な対応、気道閉塞についても啓発をおこなった。

▼リモートではあったが、外部研修(福祉制度や権利擁護に関するもの、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

認することができた。

○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、各委員会の役割確認や、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した。また、それぞれの委員会活動の見える化について、グループウェアでの情報発信やポスター掲示、またゆい塾と称した研修でも各委員の取り組みを動画配信した。

○人事異動により新しく配属された職員が多い中で、学びを深めようとする意識が高くあるため、コロナ禍ではあるが、その想いが継続されるよう応援したい。

○コロナ感染対策として、ご家族にも協力いただき、帰省等の自粛をいただいた一方で、リモート面会等提案し、直接会わず交流を図る取り組みも継続した。

○エルダーメンター制度は新職員から好評であった。また「先輩パディのための意見交換会」を実施し、先輩職員からも、自身の学びが深まったことなど情報交換することができた。

○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共通理解を図っている。各チームで四半期毎のテーマに取り組む「チーム支援」を実施した。利用者支援だけでなく業務の効率化を図るためのマニュアル見直しや環境整備などである。それぞれの取り組みを啓発するために、動画配信での報告をした他、職場内グループウェアの活用、事務所内の掲示コーナーでの報告などを行った。

○ゆい塾に関しては、いずれも新型コロナウイルス感染対策として動画での配信とした。多くの学びを提供すると同時に、複数の職員が講師として発表する場を設けることで、プレゼン力の向上に向けても取り組む

アップやチームへの還元を目指した。また、法人内事業所間でリモート研修を実施し、互いの顔が見える状況で業務や工夫についてなど意見交換をすることができた。

▼当初予定していた実習生の受入れについて、新型コロナウイルスの感染拡大の影響を受け、多くは中止することとなったが、道外から依頼のあった支援者養成のための実習については、連続して3ヶ月の受入れを行うことができた。

▼近隣のグループホームに空き室があるため、1名の利用者が移行に向けて準備を進めていたが、新型コロナウイルスの感染状況を踏まえ休止状態が続いた。今後、感染の状況やタイミングを図りながら、グループホーム移行に向けてのチャレンジを進めていきたい。

▼地域生活に戻るチャンスがあればいつでも送り出せるよう準備をしている。コロナ禍ではあるが、今後も職住分離や余暇活動の充実、社会資源発掘と活用など地域生活の実現に向けた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。

▼新たな作業として、「たい肥」販売を試験的に開始し2年目を迎えた。これは同法人のふれあいきのこ村で椎茸栽培を終えた廃菌床を原料としたもので、不純物の除去や袋詰め、成分表示用のシール貼り、運搬など、作業工程も豊富なため、多くの利用者が関わられる作業として位置付けている。

▼利用者のアート作品をLINEスタンプとして販売開始した。個性豊かな絵の数々に、吹き出し文字をマッチングさせることで多くの方に注目いただけている。

▼社会人としての成長を促すために、今年度も四半期毎の目標を掲げている。令和4年度は、新型コロナウイルスの感染に関わる項目を文字だけでなくイラストや写真なども交え具体的に掲げた。また、それぞれの違いを尊重しQOLの向上を目指そう、という目標や、我々の取り組みや支援はコンプライアンス(法令遵守)と命を守る取り組みである、といったことをあらためて確認するような目標も掲げた。少しずつの積み重ねが大事であると考えると同時に現場職員からの意見も参考にした目標設定を次年度も作ってきたい。

▼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。また、新型コロナウイルス感染の予防意識を高められるよう感染者数や病床使用率、クラスターなどの情報も定期的に発信した。

▼人権への取り組みとして、令和4年度は「利用者対応に関するセルフチェック」を2回実施した。結果から見えた課題などを分析し、委員会より集計結果から見えた課題や良かった点、過去との比較など解説を含めたフィードバックをすることで、再確認する項目が多くあった。その他、身だしなみや命を守るための取り組みなど啓発を行った。

▼ディスカバリーレポート(事故に繋がる課題を発見する)の運用を進めると同時に、グループウェアを使用し情報共有したことで事故の予防意識を高めることができた。

▽ 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打合せの会議を行うなど情報共有し、問題・課題解決に対応してもらえるようにしている。厨房委託については、現委託業者より、契約解除の申し出があり、急遽見積もり合わせによる業者選定を実施し、次年度から委託業者変更を予定している。

とかができた。

○道外からの支援者実習受入れでは、当事業所の支援全般を経験していただけたと同時に、先方の事業所での取り組みについても多くを学ぶことができた。

○ゆい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周知している。四半期毎にゆいとしての重点目標を各チームに配布し掲示した。毎月のチーム会議でも話題に取り上げるなど共通意識を持つことと併せて意識しつづけるための地道な取り組みと啓発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(証和快続安暖)を常に進化させまとめている。例年の職員アンケートからの意見を参考にゆいバリューをキーワードとしながら事業計画を立案遂行していく。

○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や、グループホームふおるてに併設されているショート専用部屋を活用し、日帰りも含めた地域生活の体験を実施した。スタッフも利用者も地域での生活イメージを持つことで、社会資源や利用できる福祉サービスなど、課題と対策を考えることができた。

○新たな生活介護事業所なないろが開所した一方でゆいの生活介護事業所に新たな利用者の受け入れを進めた。今年度の新規利用は4名であった。

○たい肥の販売については、これまでの臨床実験結果を踏まえ宣伝し、一定程度販売することができた。

○LINEスタンプについては、利用者のアート作品にコミカルなエッセンスを融合した他、LINEスタンプへ簡利用者の特性上、多くの配慮が必要であることから、調理業務については、食塊や調味料の調整、減塩に取り組んだ。清掃では、利用者の行動に配慮した作業を実施している。設備管理についても、利用者へ

▼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も随時対応している。

▼新型コロナウイルス感染症対策として、日常の清掃に次亜塩素酸ナトリウムの使用を徹底するなど、受託業者と連携しながら、感染症予防対策を継続していたが、感染拡大時にクラスターとなり、職員・利用者に感染者が発生した。

の配慮、作業日や時間の調整など細心の注意を払った。

○クラスターの発生により、入所者に新型コロナウイルス感染者が出たが、重篤には至らなかった。

▽ 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	協議・報告内容
令和5年 3月3日(金) 資料郵送	1. 令和4年度運営状況報告 2. 令和4年度事業報告 3. 令和5年度事業計画 4. 意見交換(書面にて) 以上の件について、報告・助言を頂いた。
<p><協議会メンバー></p> <p>札幌市障がい福祉課運営指導係長／札幌市自閉症児支援さぼこ 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 会員／特別養護老人ホームひかりの 施設長／(有限)カラズ 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>	

○今年度も新型コロナウイルスの感染拡大防止のため、書面による会議形式とさせて頂いた。郵送した書類を確認し、ご意見を文書にて返送して頂く形式で実施した。

事業報告はパワーポイントと補足資料を添付することで、取り組みを具体的に説明できるように作成した。また次年度より、協議会メンバーの札幌市自閉症児支援センターさぼこの施設長が変更となる。

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5年2月14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オンライン(欠席者は書面)での開催をした。令和4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。

○オンライン会議システムを活用し、書面以外でも報告、関係機関とのテーマトークの機会を作り、当センターの実践への感想、次年度の取り組みについてご意見を伺うことができた。

▽ 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、「法人経理規程」に基づき、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。

▼札幌市の事務指導で指摘を受けたことに関しては即改善を図っている。

○資金管理については、規定に従い厳正に処理している。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。

▽ 要望・苦情対応

▼第三者委員として利用者相談員2名(外部)を委任している。今年度も新型コロナウイルス感染予防のため、相談員に資料を郵送し、ご意見を書面にて返送して頂く形式で実施した。一年間の日々のやりとりの中での要望・苦情等に関して報告し、ご助言を頂くことができた。

▼利用者やそのご家族とは、年3回の個別支援計画をもとにした個別懇談会を実施し、支援の内容等をご家族とともに確認している(令和4年度は書類を郵送し電話連絡する形式で実施。ご要望がある方には対面での懇談を実施している)。また、毎年ご家族向けにアンケート(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。また懸案事項などは都度札幌市へ相談し、指示を仰ぐようにした。

○令和4年度は苦情はなく、ご要望や確認事項が複数みられる。コロナウイルス感染予防で、従来通り会えていないことによる不安や心配は引き続き感じられる。

相談員へ郵送した資料については、ご家族との懇談や電話連絡等で寄せられた不安や心配などに、実際にどのように対応したかをまとめて報告している。

<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(事故の有無などの安全衛生面を含む)</p> <p>▼就業規則を入所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107日以上を保証している。また有給取得の啓発も行った。</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、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920円(令和4年10月2日発効)を上回る時給1000円を支給している。</p> <p>▼新型コロナウイルスの感染防止の観点から、当初の予定時期が変更にはなったが、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更に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勤務シフトや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、お子さんの体調によって有給の使用等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、年2回職員個々の目標設定と振り返り、意見交換など全ての職員が上司と行った。</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、チェックリストを使い自身の振り返りと共に職員へのフィードバックも行った。また人権推進委員会から『ぶっちゃけトーク』と称し、数名の職員への様々なインタビュー動画を配信し、ストレスコントロールなどの工夫を紹介した。</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複数設け飲み物やお菓子などを置いている。新型コロナウイルス感染対策として、個別の仕切り版や消毒セットを設置した他、複数での同時利用がないよう休憩時間に時間差をつけるなどの配慮を行った。</p> <p>▼安全衛生面については、ディスカバリーレポートを参考に、ケガや事故につながる可能性のあるものに対しては、緩衝材の使用や施設の確認、異食行為予防のための物品配置の再検討などを行った。服薬の事故予防としても、複数で確認するための専用ボックス使用や色分け、写真提示などを行った。また会議室など共有エリアには、消毒セットを常備し、使用後の消毒を徹底した。</p> <p>▼スタッフの負担を減らすだけでなく、新たな人材発掘のためパートの増員を図るべく募集を募った。学生アルバイト1名を雇用し、2023年度4月から正職員として迎え入れることができた。</p>	<p>○令和4年度も産休や育休の他、時短勤務での育休復帰調整も行った。また今期も全ての職員が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、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。また、常に見守りが必要とする利用者への支援が業務である中でも、引き続き休憩時間や休憩スペースの確保に努めた。</p> <p>○事故や安全衛生の問題としては、人権推進委員会や環境向上委員会を中心に、事業所全体の問題としてディスカバリーレポートや事故報告を全体で周知した他、動画配信などの啓発もおこなった。</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"> ・仕様書に基づき、適正に施設の維持管理がなされている。 ・正規職員への転換を積極的に進めているほか、法定割合を超える割増賃金や有給休暇の取得促進、妊娠した職員への配慮など、労働環境の改善に力を入れている点は特に高く評価できる。 </td> </tr> </tbody> </table>	A	B	C	D	・仕様書に基づき、適正に施設の維持管理がなされている。 ・正規職員への転換を積極的に進めているほか、法定割合を超える割増賃金や有給休暇の取得促進、妊娠した職員への配慮など、労働環境の改善に力を入れている点は特に高く評価できる。			
A	B	C	D								
・仕様書に基づき、適正に施設の維持管理がなされている。 ・正規職員への転換を積極的に進めているほか、法定割合を超える割増賃金や有給休暇の取得促進、妊娠した職員への配慮など、労働環境の改善に力を入れている点は特に高く評価できる。											
<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>▼非常災害対策全般については、各種訓練の実施、関係設備の点検、緊急時の職員招集連絡網確認、食料飲料水の備蓄管理を行っている。</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。特に、事故やディスカバリー(ヒヤリハット)報告があったものについては、必要に応じて、人権推進委員会から、全職員に情報の発信を行っている。</p> <p>▼防犯対策では、不審者侵入時の対策についての整備</p>	<p>○令和4度は避難訓練(日中想定、夜間想定)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。救急救命法の講習を実施し、12名の職員が受講することができた。AEDについては前機種のレンタル期間が終了したため、入替をして新しい機種となっている。</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"> ・仕様書に基づき、適正に施設の維持管理がなされている。 </td> </tr> </tbody> </table>	A	B	C	D	・仕様書に基づき、適正に施設の維持管理がなされている。			
A	B	C	D								
・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>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の変更。</p> <p>▼利用者による建物への破壊行為等物損に関して損害保険加入を各個人にお願いし、事由が発生した場合は保護者へ相談の上、対応している。</p> <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)</p> <p>▼計画清掃の実施、警備計画による防犯対策、設備の定期保守の実施を滞りなく実施している。施設備品管理は札幌市貸与分と施設所持分と別管理しており、札幌市貸与分は毎年状況報告をしている。</p> <p>▽ 防災</p> <p>▼計画に基づき消防等避難訓練を実施した。コロナ感染により同時に実施できなかったユニットについては、別日に単独で実施した。また、河川の氾濫に備えての水防計画に基づき、コロナ感染対策で規模は縮小したが、水防に備えて職員・利用者の避難訓練を実施した。</p>	<p>導入時に参加できる職員で使い方の講習を受講した。また環境向上委員会を中心に、誤嚥や感染症について啓発動画を配信した。</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等の確認した。</p> <p>○水害に対しての訓練を実施し、利用者への配慮すべき点などを確認した。</p> <p>○札幌市による自家発電装置については、毎月定期点検を実施し、万が一の場合に備えている。</p>									
<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4年度実績で、主催または共催研修、講師派遣178回(5285人)を実施している。</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、コロナ禍でも支援者や一般の方が発達障害に関する情報が得られるように、YouTube上に公開動画や申込者限定の動画を用意している。</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>▽ 自閉症や発達障がいに関する相談業務</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。また、啓発にかかわることも含めて、今後もオンラインを活用し、メニューを増やしていく方向性で考えている。</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"> <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>・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等の普及啓発活動を積極的に実施している点は高く評価できる。</p> </td> </tr> </tbody> </table>	A	B	C	D	<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>・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等の普及啓発活動を積極的に実施している点は高く評価できる。</p>			
A	B	C	D								
<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>・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等の普及啓発活動を積極的に実施している点は高く評価できる。</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。

○今年度も引き続きオンラインで対応できる業務は可能な限りオンラインを活用しながら業務に取り組んだ。オンラインを含め相談できる環境を整えていくのも今後の課題としてあげられる。

(5)施設利用に関する業務	▽ 利用件数等(ゆい)	R3実績 R4計画 R4実績			
		件数(件)	372	372	372
入所	人数(人)	11,309	11,309	11,315	
	稼働率(%)	103%	103%	103%	
	件数(件)	35	35	76	
短期入所	人数(人)	294	294	402	
	稼働率(%)	13%	13%	18%	
デイ(生活・訓練)	件数(件)	473	473	473	
	人数(人)	9,609	9,609	9669	
	稼働率(%)	83%	83%	90%	
(5)施設利用に関する業務	▽ 利用件数等(おがる)	R3実績 R4計画 R4実績			
	件数(件)	762	1,030	740	
相談支援 発達支援	人数(人)	427	600	404	
	件数(件)	76	50	93	
就労支援	人数(人)	31	30	33	
	件数(件)	694	400	836	
機 関 コンサル	箇所数	138	100	157	
	回 数	246	230	346	
(5)施設利用に関する業務	▽ 不承認 0件、 取消し 0件、 減免37 件、 還付0 件				
	▽ 利用促進の取組 特別支援学校への利用呼びかけ、相談支援事業所との連携を積極的に実施している。				
(6)付随業務	▽ 広報業務	<p>○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。</p> <p>▼ゆいへの見学者であるが、感染対策をしながら5名程度の小人数制で受け入れている。保護者や養護学校教諭、施設職員、学生などの見学依頼に対応している。年度を通して計7組40名程度の対応となっている。</p> <p>また障がい者施設の仕事に関心を持って頂く目的で、ボランティアの受け入れも1名おこなっている。4か月で4回ほど活動を実施。主に環境整備を実施。</p> <p>▼ウェブアクセシビリティの取組について 総務省みんなの公共サイト運用ガイドラインに基づき、日本工業規格の適合レベルAAIに準拠するよう、当法人とマルチベンダ(保守)がダブルチェックを行う。</p>			
	▽ 引継ぎ業務 該当なし	<p>○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、ゆいでの実践については、例年見学などを通して説明している。今年度は、感染対策をしながら小人数制での受け入れを実施。可能な範囲で見学依頼に応じるように努めている。</p> <p>○また、見学を実施した際には、感想や意見などを頂く機会を設けることができようように努め、頂いた意見を関係者と振り返る場も設けている。現場職員にフィードバックすることで、モチベーションにも繋がっている。</p>			
		A	B	C	D
		<p>○入所は30名定員のところ31名の利用。短期入所は新型コロナウイルス感染拡大防止のため、利用受入を自粛していたが、利用ニーズに応えるため、少しずつ利用増とした結果18%の利用実績。生活介護はなないろへの移行により通所利用減となったが、新規4名増となり、90%の実績となった。</p> <p>○新型コロナウイルスの影響もあり、相談支援など、昨年度より件数が少ない数字も見られるが、オンラインの活用や電話受付を中心に相談や機関支援などを実施し、件数を維持に努めた。</p>			
		<p>・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、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。</p> <p>・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。様々な方法で件数維持に努めてほしい。</p>			
		<p>・強度行動障がい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、コロナ禍においても相当数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。</p>			

2 自主事業その他

▽ 自主事業
該当なし

▽ 市内企業等の活用、福祉施策への配慮等

▼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依頼している。
▼在宅生活者の施設利用について、隣接施設なないと連携して推進している。

○就労継続支援施設への修繕依頼については、利用者特性に合った対応がなされている。
○在宅利用者については、日中一時や短期入所の利用希望に対応している。

A B C D
・適正に事業を実施している。

3 利用者の満足度

▽ 利用者アンケートの結果

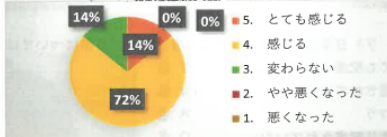
▼札幌市自閉症者自立支援センターゆいでは、令和5年3月に親和会会員のご家庭にアンケート調査用紙を郵送した。回答数は29で回収率は約94%となっている。
昨年度に引き続き新型コロナウイルスの影響があり、活動や懇談などの自粛が続いているが、その中で対応に感謝のお言葉を頂いている。

○全体の評価では、5段階評価の4以上(とてもよい、よい)は、93%となっており前年比±0%である。コロナ禍でも面会などのニーズに応えられるように、オンラインの活用も取り入れている。全職員及び親和会総会にて回答結果を示している。

A B C D
・要求水準を上回る満足度であり、評価できる。

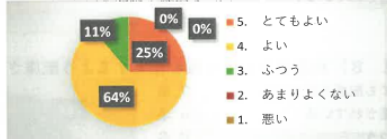
〈質問 1〉 当センターを利用して、利用者さん〈お子様〉の状態は改善してきたと感じますか？

- 5. とても感じる 4名
- 4. 感じる 21名
- 3. 変わらない 4名
- 2. やや悪くなった 0名
- 1. 悪くなった 0名



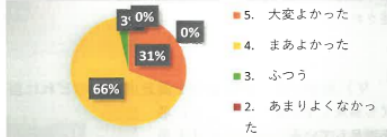
〈質問 2〉 当センターの建物の管理と清掃は行き届いていますか？

- 5. とてもよい 7名
- 4. よい 18名
- 3. ふつう 3名
- 2. あまりよくない 0名
- 1. 悪い 0名



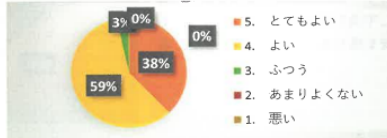
〈質問 3〉 当センター職員の接遇に関してどのように感じましたか？

- 5. 大変よかった 9名
- 4. まあよかった 19名
- 3. ふつう 1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 17名
- 3. ふつう 1名
- 2. あまりよくない 0名
- 1. 悪い 0名

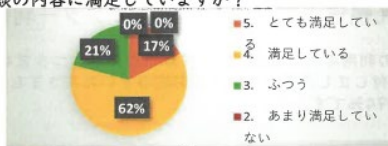


裏面もございます。

アンケート結果〈質問10〉で「閉鎖」という表現がある。施設内における我々の考え方としては、成人の暮らしの場、共同生活の場という観点から、生活空間への出入りはご遠慮頂いている。また入所者皆様の障がい特性に配慮している、という理由もある。ご理解頂いている方が大多数だが、要望として声があがっている状態と言える。今後の対応としては、オンラインでの見学という対応はとれるので、ご家族と相談しながら実施したい。施設としての考え方や対応もあるが、ご家族にも理解・納得をして頂ける対応に努めていく。

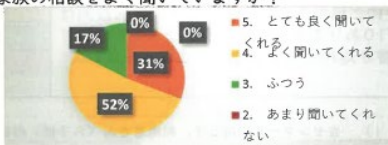
〈質問 5〉個別支援計画に係る懇談の内容に満足していますか？

5. とても満足している	5名
4. 満足している	18名
3. ふつう	6名
2. あまり満足していない	0名
1. 悪い	0名



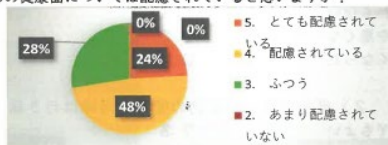
〈質問 6〉職員は利用者さんやご家族の相談をよく聞いていますか？

5. とても良く聞いてくれる	9名
4. よく聞いてくれる	15名
3. ふつう	5名
2. あまり聞いてくれない	0名
1. 聞いてくれない	0名



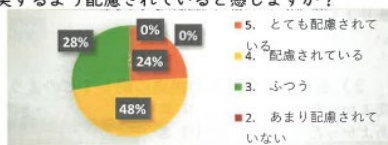
〈質問 7〉日常生活において、利用者さんの健康面については配慮されていると思いますか？

5. とても配慮されている	7名
4. 配慮されている	14名
3. ふつう	8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	7名
4. 配慮されている	14名
3. ふつう	8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当てはまりますか？

5. とても満足している	11名
4. まあ満足している	13名
3. ふつう	5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。

いつもありがとうございます。安心してお任せしております。

コロナウイルスがこの二、三年続き、大変な時期だったと思いますが、先生やスタッフの皆様のおかげで生活がいい方向にいったと思います。これからもご支援・指導よろしく願います。

コロナで大変だったと思います。本当にありがとうございます。

スタッフの皆様、日頃の御支援・サポート本当にありがとうございます。息子にとって日々の生活での心の安定、仕事(作業)、楽しい余暇…など、様々な分野へのご協力をこれからもよろしく願ひ致します。

本人の居室を見たいのですが、閉鎖されているのは改善できないでしょうか。

※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STANDARD

2022年度受講者アンケート集計結果

研修実施日

第1回 5月25/6月1日 第2回 8月24/31日 第3回 10月31日

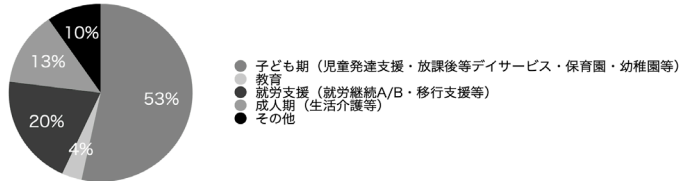
※第3回はオンデマンド形式

アンケート回答方法 各回最後に回答 Googleフォーム方式

参加人数(全3回合計) 360名(第1回103名/第2回178名/第3回79名)

アンケート回答 313件(回答率 87%)

■業種を教えてください



2022年度 機関支援先アンケート

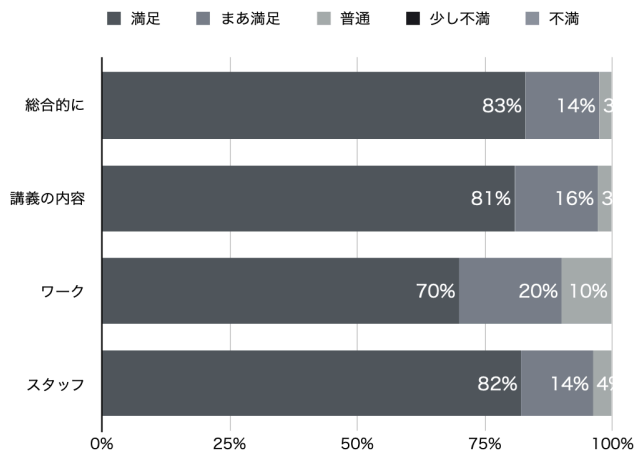
配布：104機関

(3回以上機関支援で訪問した機関)

回収：85機関

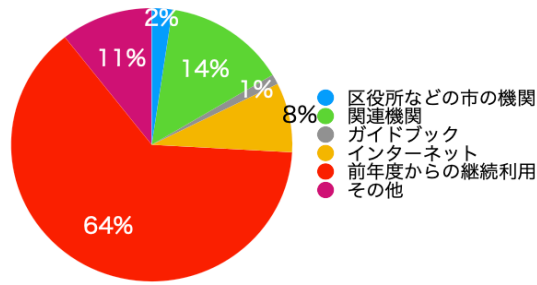
回収率：81.7%

■研修会について



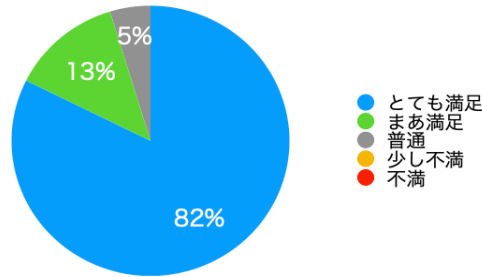
1.当センターの情報について (どのようにしてお知りになりましたか)

区役所などの市の機関	2
関連機関	12
ガイドブック	1
インターネット	7
前年度からの継続利用	54
その他	9
合計	85



2.当センターの機関支援の利用について

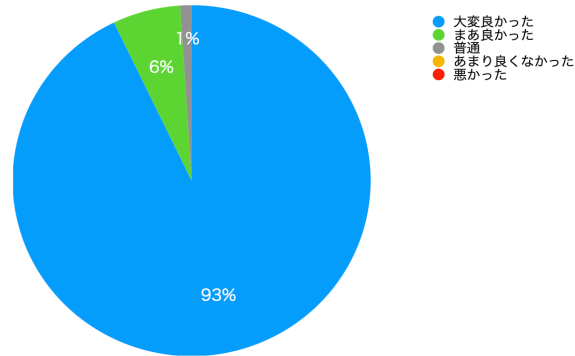
とても満足	70
まあ満足	11
普通	4
少し不満	0
不満	0
合計	85



3.当センターのスタッフについて

大変良かった	91
まあ良かった	6
普通	1
あまり良くなかった	0
悪かった	0
計	98

3.当センターのスタッフについて



4 収支状況

▽ 収支 札幌市自閉症者自立支援センター (千円)

項目	R4年度計画	R4年度決算	差(決算-計画)
収入	272,836	280,415	7,579
指定管理業務収入	272,836	280,415	7,579
指定管理費	19,875	19,875	0
利用料金	18,011	18,538	527
その他	234,950	242,002	7,052
自主事業収入	0		0
支出	282,221	280,349	▲ 1,872
指定管理業務支出	282,221	280,349	▲ 1,872
自主事業支出			0
収入-支出	▲ 9,385	66	9,451
利益還元			0
法人税等			0
純利益	▲ 9385	66	9,451

▽ 説明

○収支全体では新型コロナウイルス感染拡大でクラスターの発生などもあり、影響を受けた。入所については、外出自粛もあり、収入は堅調であったが、通所利用は前年から大きく増やすことはできなかった。報酬単価(ベースアップ等支援加算など)増により収入増となり、支出も予算より抑えめにできたことにより、収支はほぼ均衡となった。

▽ 収支 札幌市自閉症・発達障がい支援センター (千円)

項目	R4年度計画	R4年度決算	差(決算-計画)
収入	41,713	42,460	747
指定管理業務収入	41,713	42,460	747
指定管理費	30,715	30,715	0
利用料金			0
その他	10,998	11,745	747
自主事業収入			0
支出	49,923	50,145	222
指定管理業務支出	49,923	50,145	222
自主事業支出			0
収入-支出	▲ 8,210	▲ 7,685	525
利益還元			0
法人税等			0
純利益	▲ 8210	▲ 7,685	525

▽ 説明

○支出の大半は人件費である。人件費及び若干の事務費の支出抑制により、マイナスの収支差額を計画より抑制することはできたが、計画との差であり、人件費が収入を上回る傾向は変わらない。令和4年度はモデル事業対応で1名プラス配置したため、前年よりマイナス幅が大きくなった。

○新型コロナウイルス感染による利用自粛傾向が続く中、感染症対策を徹底しても、利用控え、閉鎖せざるを得ない事態も想定されることから、収入増が見込めない状況にあり、事業所の努力にも限界がある。

A B C D
・自閉症者自立支援センターでは、新型コロナウイルス感染症の影響による減収の中で、計画では支出超過であるところを実績にて黒字転換した点は評価できる。
・自閉症・発達支援センターでは支出超過となっているが、計画より赤字の縮減に努めている点は評価できる。

○おがるの業務は、高い専門性を必要とすることから、一定の経験がある職員を配置をしなければならない。できる限り支出抑制しても経験者配置による人件費支出を収入見合いに下げることが難しい。

<確認項目> ※評価項目ではありません。

<p>▽ 安定経営能力の維持</p> <p>▼法人全体では資金収支的には問題ないが、損益状況としては苦しい状況となっている。当面の運営には問題はないが、令和5年度は財務改善の3か年計画を作成し健全化を進める。ゆいとしても利用者増を図り、おがるの赤字分の補填+αで経営できるよう努力していく。</p>		<p>適 不適</p> <p>・事業所単体としての収支が赤字であるのは、モデル事業対応で1名プラス配置した影響のほか、新型コロナウイルス感染症拡大の影響による部分もあると認められる。</p> <p>・法人全体としては、損益状況が苦しい状況が続くと、現在は問題ない資金面にも悪影響が出る恐れがあるため、財務改善の3か年計画による健全化について、法人として注力していただきたい。</p>
<p>▽ 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</p> <p>▼「暴力団排除推進条例の適用について」に十分留意し、契約その他の行為に関わることがないように適切に事務等を進めている。そのほか各条例の規定に則り、全て適切に対応している。</p>		<p>適 不適</p> <p>・各条例を順守し、適正に対応している。</p>

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>ゆいの使命は「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>「地域に戻す」という使命に関して、令和4年度も地域へ戻すための取り組みを進めたが、新型コロナウイルス感染症の影響から、地域の暮らし体験などを計画的に実施することができなかったが、感染状況を踏まえ、また予防の徹底を図りながら職住分離や余暇活動のバリエーションを増やすなど地域に戻るための取り組みを今後も継続していく。</p> <p>5月に生活介護事業所なないろが開所したことで、当センターの生活介護に新規利用枠ができた。定員を満たすことはできなかったが、新たに4名の方にご利用いただくことができた。送迎体制など職員体制の課題はあるが引き続き新規利用の募集を行っていく。</p> <p>短期入所については、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すすめている。令和4年度は引き続きコロナウイルスの感染状況を踏まえ、利用の自粛要請と緩和を繰り返しつつ、緊急性のあるニーズに対しては、隣接する生活介護事業所なないろと連携し感染予防のための情報交換を密におこない、ご利用いただいた。</p> <p>短期入所を新規で利用いただくにあたり、一定の手続き度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は継続した。</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、今年度は、道外から支援者養成のための長期</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> <p>◎地域に戻る取り組みの継続</p> <p>→コロナ禍ではあるが、リスクを回避しつつ移行に向け準備をすすめていく</p> <p>→地域での暮らしを支えるための職員確保をすすめる</p> <p>日常生活のイメージが持てるよう、学生アルバイトの積極的な受け入れをすすめる</p> <p>◎よもぎの体験利用</p> <p>→移行シミュレーションに基づいた計画的利用</p> <p>→女性利用者や日中のみの利用など利用方法の工夫</p> <p>◇バックアップ施設としての役割</p> <p>◎グループホーム支援体制維持のための仕組みづくりをなないろと協働ですすめていく</p> <p>◇地域の方々へのサポート</p> <p>◎新規の短期入所の利用ニーズに対応する</p> <p>→隣接する地域生活支援センター「なないろ」との役割分担をすすめる</p> <p>◎ショートステイ利用の際の効率化(アセスメント)を図る</p> <p>◎生活介護事業所の新規利用者の受け入れ</p> <p>→相性を踏まえた送迎体制の確保や、作業工賃を還元できるような作業開拓を更にすすめる</p> <p>◇地域への貢献</p> <p>◎コロナ禍でも可能な支援者実習の受け入れ</p> <p>◎町内会活動への参画とゆいイベントへの招待</p>

実習受入れを行った。自身の業務振り返りにも繋がり、また他法人の支援や組織体制なども学ぶことができた。その他法人全体でのリモートカンファレンス開催、おがる含め相談期間や学校関係との情報交換を密に行い、情報の収集や今後の暮らしの在り方、新規利用希望などについて活発な意見交換を行うことができた。また、コロナ禍ではあるが、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交流などもリモートや動画視聴等で実施した。

「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「利用者対応に関するセルフチェック」を2回実施し、結果の違いや傾向を分析すると共に、全体にポジティブな視点でフィードバックすることで共通意識を高めることに繋がった。また、例年の余暇委員会では利用者の活動の様子などを中心とした動画作成などを行い保護者と共に直接お会いしての意見交換会を実施していたが、コロナウイルスの感染予防の観点から、今年度も実施を見送ることとなった。代わりに、職員間で協力し日々の利用者の様子を写真に収め、全てのご家族にアルバムとして贈ることができた。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製作をLINEスタンプで販売を開始した他、ゆい内共用エリアでの展示、また完成した作品をご家族へプレゼントすることもできた。

ゆいにおいては、入所の3つの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・そして今年度より発達検査チームも加わり、利用者の方々の生活を支える関係スタッフとの協働が横断的に、そして日常的に行われている。コロナウイルス感染予防のため、最小人数やリモートなどハイブリッドでの会議開催など3密の回避を実践すると同時に情報共有を重視した。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。

コロナウイ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。残念ながらコロナウイルスの感染は確認されたが、早期介入と情報共有、そして感染のリスクを伴う対応にも果敢に向き合ってくれたスタッフは大きな誇りである。またいつもと違う日課になることで不安定な状況になる利用者もいた中、新たな生活様式にチャレンジするため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。

@災害時の協働

ゆいバリューに基づく実践

◇「証」 根拠に基づくチャレンジをする

- @個別支援計画の書式を更に分かりやすいものに進化させる
- @ゆい塾の効果的活用(コロナ禍での動画配信等を駆使して)学び、プレゼンカ、医療知識、危機管理、自分紹介など
- @全員が何らかの研修に参加できるように
- 座学、ワークショップ、法人内の事業所研修など深化させる
- @プレゼンカを磨くため複数職員による発表の場を確保

◇「和」 チームとして一流をめざす

- @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
- @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
- @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、各種会議のコンセプトを示していく

◇「快」 きれいなゆいを常にめざす

- @修繕や整備予算の確保
- 建物が15年を超え、設備や配管等の水漏れや故障も見られることから、破損修復やこれまで以上に予防のための整備など計画的な修繕をすすめる

◇「続」 最強の支援力はコツコツである

- @ゆいバリューの確認と振り返り
- @人権意識の向上に関する取り組みの継続
- @ディスカバリー(ヒヤリハット)報告の定着と啓発
- @誤薬防止への強い意識と啓発活動
- @コロナウイルスへの感染予防と利用者サービスへの配慮と工夫

新しい生活様式の実践を積み重ねる(マスク着用、手洗い、手指消毒など)

◇「安」 やわらかくおだやかな雰囲気のある職場でありたい

- @年3回程度の余暇企画とセルフチェックの実施継続
- @夜間避難や水防対策の訓練と課題の検証
- @各種書類の重要性和書き方のレクチャー

◇「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

- @アートで工賃を還元できることをめざした取り組みを進化・深化
- @既存の商品に付加価値を付ける視点でのアート展開
- @社会人(職業人)としてのマナーアップについての取り組みを継続させる

そして、2023年度のゆいは進化・深化、そして新化を掲げ、これまでの歩みを止めることなく、新たな取り組みにも積極的にチャレンジしていきたい。

【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、強度行動障がいをもつ利用者に対して、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、自主的なミーティングの開催や道外から依頼のあった支援者養成のための実習の受け入れなど積極的な人材育成についても高く評価できる。</p> <p>自閉症・発達障がい支援センターは、専門性の高い職員を配置し、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。おがるの収支状況について安定化に向けて検討を続けてもらいたい。</p>