

相談支援センター 事業報告

令和2年度事業計画に基づいて以下の事業を行いました。

1 実施事業

(1) 事業及び職員体制

令和3年3月31日現在

	事業名	実施主体	職員体制
生活に関わる事業	基幹相談支援センター事業	久喜市	1名(専任)
	相談支援事業(委託、一般、特定)	久喜市	7名(兼務8名)
	障害児等療育支援事業	埼玉県	2名(兼務)
	巡回支援専門員整備事業	久喜市	3名(兼務)
	彩の国あんしんセーフティネット事業	埼玉県社協	2名(兼務)
就労に関わる事業	久喜市障害者就労支援事業	久喜市、白岡市、宮代町	3名(兼務)
	障害者就業・生活支援センター事業	国(就業)	5名(専任)
埼玉県(生活)		2名(専任兼務各1名)	

(2) 実績件数

ア 相談支援実績

	生活支援	就労支援	総数
登録者数(人)	499	940	1,439
相談支援件数(件)	1,538	4,405	5,943
職員一人あたりの年間相談支援数(件) ※職員数14名			424

イ サービス等利用計画・モニタリング作成数

(件)

サービス等利用計画	成人	127	児童	46
モニタリング	140			

2 重点実施事項

(1) 生活支援における地域生活支援の充実

グループホーム・ヘルパー事業所等、市内の関係機関と連携しながら相談支援を行うことで、家族が体調不良等の際にも地域内での生活を維持できるよう支援しました。

(2) 就労支援における職場定着率の向上

昨年度の職場定着率は約80%でした。(前年度の職場定着率は85%)。定着率が下がった要因としては、家庭事情による離職者がいた事や、精神面が安定せず離職した方が多く見られたためです。今後はより一層、相談者の生活面を含めたアセスメントを深め、必要に応じて精神科受診への同行等も含めた支援を行うことで、職場定着率の維持・向上に努めていきます。

(3) 良好な職場雰囲気づくり

主任による職員との個別面談および毎月1回の主査・主任打合せにおいて各職員の状況を共有し、意図的な声かけや業務量調整を行うことで職員の負担軽減と良好な職場環境づくりに努めました。

3 事業報告

(1) 利用者支援

ア 基幹相談支援センター事業（久喜市基幹相談支援センター）

- (ア)久喜市内の相談支援事業所および新規開設のサービス事業所を訪問するなかで専門的な助言・指導、地域課題の整理を行いました。コロナ禍の影響で、例年より電話での支援が増えています。
- (イ)自立支援協議会の事務局を行政と共に行い、定例の会議や専門部会を行いました。研修については感染防止のため大規模なものは控え、感染対策を講じて小規模で可能な範囲で実施しました。
- (ウ)来年度も感染防止対策を講じつつ自立支援協議会の取り組みを継続することで、地域の相談支援体制の維持・向上に努めて行くことが必要です。

<支援種別>

(件)

電話相談	外来	関係機関訪問	個別会議参加	指定特定巡回
102	5	21	25	30

イ 相談支援事業（久喜市障がい者生活支援センターきらら）

- (ア)久喜市の委託を受けて相談支援事業を行いました。
- (イ)相談の傾向として、医療機関から退院する利用者の生活環境についての相談、短期入所・グループホームの利用に関する相談などが増加しています。
- (ウ)課題としては、コロナ禍の影響で受入れを中断しているサービス事業所が多いこと、重度対応のグループホームの不足等が見られました。

<支援種別>

(件)

訪問	外来	同行	個別会議	関係者会議
618	345	321	58	196

ウ 障害児等療育支援事業、巡回支援専門員整備事業（久喜市障がい者生活支援センターきらら）

- (ア)保育園、幼稚園、小・中学校を巡回し、保育士・教員に対して、発達に遅れのある児童への指導方法や環境調整について助言を行いました。
- (イ)相談の傾向として、発達障害および愛着障害のある児童への接し方に関する相談が多くありました。放課後等デイサービス事業所の増加により、関係機関での連携がより一層、必要となっています。

<支援種別>

(件)

訪問療育	外来療育	施設への指導
1046	212	158

エ 市町村障害者就労支援事業（久喜市障がい者就労支援センター）

障害者就業・生活支援センター事業（埼玉葛北障害者就業・生活支援センター）

- (ア)主に利根保健福祉圏域（7市2町）に住んでいる障害のある方の就労相談及び就労支援を行いました。コロナ禍の影響で、新規就職者数および実習者数は前年度より減少しています。
- (イ)相談者を障害種別にみると、精神障害・発達障害の方が多く見られました。また、相談者は体調面や生活面、家族環境等において不安定なケースが多く、仕事に向けた訓練と共に、行政や相談支援事業所、医療機関と連携しての生活面のフォローが必要となっています。

(ウ) 毎月2回の定期ミーティングにて各職員の企業訪問・利用者支援の状況を共有し、必要な支援を多角的に検討することで、職場定着率の向上に努めました。

< 支援種別 >

(件)

来所相談	電話相談	職場訪問	他機関訪問	新規就職者	実習者
467	2547	642	308	18	28

< 登録者内訳 >

(人)

	令和2年度	令和元年度
身体障害	76	74
知的障害	537	534
精神障害	327	318
合計	940	926

< 新規就職者内訳 >

(人)

	令和2年度	令和元年度
身体障害	3	2
知的障害	7	13
精神障害	8	12
合計	18	27

カ 虐待防止対策

(ア) 職員会議の中で、相談支援の中で生じるリスクのある虐待・権利侵害に関する事業所内研修を行い、意識向上を図りました。

(イ) 自立支援協議会内の権利擁護プロジェクトに主体的に参加し、地域の障害児者の虐待防止について行政・関係機関と連携し、問題解決に努めました。

(2) 働きやすい職場づくり

ア 毎月1回の主査・主任打合せにおいて生活・就労各事業の業務進捗状況および各職員の業務負担状況等を確認し、業務負担が過重となっている役割については複数担当をつける等、整理しました。

イ 職員個々が悩み・心配事を一人で抱え込むことが無いよう、座席配置にも留意しながら職員同士で日常的な声掛けを行える体制を、ミーティング・個別面談を通じて構築しました。

ウ ゴールデンウィークやお盆等には早期の段階で出勤当番を決める事で各職員が休みを取りやすい体制を組みました。それにより、ほぼ全職員が年間5日以上上の年次有給休暇を取得しています。

(3) 人材育成

ア 毎月1回、事業所内で事例検討会を行うことで、職員の知識と技術の向上に努めました。

イ 各種外部研修については、コロナ禍の影響から例年に比べて限定的な参加となっています。参加に当たってはフェイスシールド等を使用し感染対策を講じたうえで参加しています。

ウ センター内にて新入職員の育成体制を強化するため、これまでの人材育成プランを見直し、より精度の高いマニュアルを作成しました。

< 参加研修 (一部) >

研修名	主催	日時	場所	参加者
市民後見人講座	久喜市社会福祉協議会	9/2	ふれあいセンター久喜	近藤

相談支援基礎講座	埼玉県相談支援専門員協会	9/6他	ウエスタ川越他	近藤
相談支援従事者初任者研修	埼玉県	10/2他	春日部市民文化会館	袴田
障害児等療育支援事業連絡会	埼玉県	11/19	さくらめいと	新井、大貫
主任相談支援専門員研修	埼玉県	1/13他	浦和合同庁舎他	近藤

(4) リスク管理

- ア 利用者記録等はすべて鍵付きのロッカーで保管し、パソコン・携帯電話にもすべてパスワード設定をする等、個人情報漏洩防止に努めました。
- イ 利用者や関係機関から苦情等があがった際には真摯に対応するとともにその原因を検証し、同様の事が生じないように全体でも共有しました。
- ウ 公用車の管理担当者を2名配置して安全点検に努めるとともに、事業所内にて安全運転講習を実施することで、安全運転の意識向上を図りました。

(5) 地域との連携

- ア 利用者が地域の中で幅広いサービスを選択できるよう、圏域内の関係者・相談員と日常的に連携をとりました。
- イ 緊急・困難なニーズに対しても対応出来るよう、日頃から地域の各事業（地域自立支援協議会等）に参加し、ネットワークを広げました。

(6) 事業運営

- ア 事業計画について年度当初に全職員に周知し、実績向上への意識を共有したうえで事業を運営しました。
- イ 毎月の印刷コスト増減を全職員で共有し、大幅な増額があった際には原因を検証し、対応策を検討することで経費削減に努めました。

(7) その他

- ア あんしんセーフティネット事業については、他制度の充実により年々件数が減少傾向にあり今回は支援依頼0件でした。地域の各関係者と状況を共有し、今後もいざという時に支援に入れる体制を維持する方向性を決めました。