

令和5年度 社会福祉法人芳春会事業計画

令和5年4月1日～令和6年3月31日

〈理 念〉

私たちは知的障害をもつ方と、ともに手をつなぎ支えあい、作業支援・生活支援のお手伝いをするにより、地域社会で幸せに暮らすことを目指します。

人を活かす・人との和・地域との輪

ちがいを個性と認め合い、生かしあい、支え合って生きる大切さを学ぼう

〈職員目標〉

私達職員はお客様に寄り添い手をつなぎ合い、自立するためのあらゆる支援を行います。

〈事業計画 概要〉

利用者支援については、利用者本位を基本とし、意向や要望等をアセスメントで十分把握し、利用者とその家族が、自らの力により、その生活を営むことができること（エンパワメント）を重視した個別支援計画を策定していきます。

職員に対しては、働きやすい職場環境を整え、一人ひとりが福祉事業に携わる高い意識を持ち、経験と能力を積み上げることができるよう、各種研修会へ参加することで、スキルアップできる十分な機会を提供していきます。

令和4年度においては、新型コロナウイルス感染症に対する感染予防対策（毎日の検温・マスク着用の励行・手洗いと手指消毒等）に取り組んでいましたが、各事業所内で新型コロナウイルス感染者が複数発生する事例がみられました。このような事例が再度発生しないよう、事業所内の消毒・換気体制の見直しに取り組みました。利用者及び職員に対する健康状態を把握については、毎日体調の聞き取りし、細やかに対応をとっています。特に利用者については、障害の特性により体調の変化を自発的に伝えることが難しい場合があります。普段接している職員の気づきが非常に重要であることから、積極的に職員間の情報交換に努めています。

コロナ禍の長期化に加え、ウクライナ情勢による原油価格等の高騰により、光熱費及び送迎車両の燃料費等が上昇し、事業の運営にも少なからず影響を及ぼしています。利用者が安心して通所し作業・活動等に取り組み、また職員が安心して働くことができる環境を整えるためにも、経費節減と業務の効率化に取り組んでいきます。

今後とも利用者のご家族に喜んで頂くことを第一とし、法人組織としてガバナンスをより一層強化し、法令遵守に努め、透明性の高い運営に取り組めます。

◇人権擁護及び虐待防止対策

利用者の人権を尊重し、権利擁護の視点に立ってサービスを提供していきます。権利擁護・虐待防止に関する研修等へ積極的に参加し、施設内での伝達研修を実施しています。

虐待防止に向けた取組として、虐待防止委員会を法人全体で一つ設置しています。委員会では、日々の支援で虐待につながることはないか等の確認や人権擁護及び虐待防止をテーマにした研修を企画していきます。

◇事故防止

1. 事故報告やヒヤリハット等を積極的に活用し、事故防止会議等で検証・検討し、事故防止と利用者の安全対策の徹底に努めます。
2. 利用者が安心して活動できるよう、施設内の安全点検と補修・改善を図ります。

◇防災・防犯管理

1. 防災管理

- ・防火避難訓練に紐づけた防災訓練（年2回）を実施し、すみやかに避難行動ができるように訓練を行います。
- ・災害に対する備蓄品を備え、都度点検し、大規模災害に備えます。
- ・避難確保計画に基づき、防災教育及び訓練に取り組みます。

2. 防犯管理

- ・防犯マニュアルに基づき、防犯訓練を年1回実施し、利用者の安全確保に努めます。

◇苦情解決

苦情に対しては迅速に対応し、利用者・家族の満足感を高めるよう努めます。利用者が福祉サービスを適切に利用することができるように努めます。

◇健康管理

1. 利用者の健康と衛生対策を重視し、日常的な健康管理に努めます。
2. インフルエンザ、ノロウイルス等の感染症に対する予防意識を高めていきます。
新型コロナウイルスに対しては、和歌山市及び関係機関との連携も含め対策を講じていきます。
3. 利用者及び職員に対し、定期健康診断を実施し、健康管理を図ります。

◇年間活動

利用者・家族・職員が交流を深めることができる行事を開催します。余暇活動を通じ、生きがいや楽しみを提供します。(別紙1 年間行事 参照)

◇人材育成

1. 利用者に寄り添った支援のできる職員の育成に努めます。
2. 研修等の機会を多く持ち、支援技術の向上、充実を図ります。
(別紙2 研修計画 参照)
3. 専門的な知識・技術の向上を図るため、資格取得を支援します。

◇家族・家族会との連携

1. 利用者家族との連絡を密にし、家族の希望を聴き取り、支援を行うことで満足を高めていきます。
2. 家族会との連携を取り年間行事の共同立案を行う事で、職員と家族との交流を図ります。

◇関係機関との連携

1. 支援学校生等に見学及び利用体験実習の機会を提供し、進路選択の情報提供に努めます。
2. 行政や支援学校との連絡を密にし、施設運営に活かしていきます。
3. 将来教員免許の取得や、福祉職員を目指す学生の実習を受け入れ、次世代人材育成を行なっていきます。
4. 地震や大規模風水害等の緊急災害時に、地域の障害者や支援を必要とする人々の福祉避難所としての機能強化に取り組みます。

【ウイズ（生活介護事業）】

1. 事業計画

利用者一人一人の特性や体調に合わせて日常生活支援を行います。作業支援、活動支援を通じて日常生活での楽しみを見つけます。

体力づくりや心身のリフレッシュできる取り組みを行い、意欲的で充実した生活ができることを目指します。

- ・作業活動は、2班体制でスポンジ等の袋詰め作業を中心に行います。特性や体調に合わせて取り組み、技術の向上を図りながら意欲や自信を養います。
- ・運動、創作、音楽、園芸などの多様なレクリエーション活動、学習支援、日常生活訓練にも取り組みます。
- ・社会資源を利用した外出支援や近隣地域の清掃活動等を行います。

2. 利用者数（定員20名） ※令和5年度 新規利用者 女性1名を含む

男 性	16名
女 性	5名
合 計	21名

3. 職員配置

職 名	人 数
施設長	1名（常勤兼務）
管理者	1名（常勤兼務）
サービス管理責任者	1名（常勤兼務）
生活支援員	3名（常勤専従） 3名（非常勤専従）
看護職員	2名（非常勤専従）
医 師	1名（嘱託）

【カノン（就労継続支援B型事業）】

1. 事業計画

作業訓練や他者との関わりを通して、就労に必要な体力の向上や仕事に対する姿勢、社会的なルールやマナー、日常生活スキルの習得を目指します。

また、レクリエーション及び季節の行事等を実施し、活動参加に対する意欲が高まることで利用者の気持ちに変化や潤いをもたらしながら、豊かな日常生活を送ることができるようにします。

- ・利用者が安心して通所できる関係づくりを目指す。
利用者全員に十分に目と心を行き届かせ、他者との交流や気持ちの受け取めを大切にしながらそれぞれの事情に沿った個別の支援を行います。
ケース担当制を廃止し、スタッフそれぞれが全ての利用者、ご家族との関わりを持つことで、信頼関係の構築を図るとともに、利用者自身の社会適応能力（対人関係の広がりや依存し過ぎない関係性づくり）が養われるようにします。
- ・利用者が意欲的に取り組める就労環境づくりを目指す。
企業等からの請負作業や農作業と並行して自主製品の開発検討を進めます。作業内容に応じて、随時作業環境の調整を行います。
※令和5年度 平均工賃 11,100円（見込）
- ・就労支援プログラムの提供を目指す。
将来的にA型や一般就労への移行を希望される方に、定期的なSST（挨拶、身だしなみ、面接トレーニングなど）や企業見学を実施します。希望に応じて就労支援に関する機関などの情報提供を行います。

2. 利用者数（定員50名）※令和5年度 新規利用者 男性6名を含む

男性	36名
女性	15名
合計	51名

3. 職員体制

職名	人数
施設長	1名（常勤兼務）
管理者	1名（常勤兼務）
サービス管理責任者	1名（常勤専従）
生活支援員	5名（常勤専従） 1名（常勤兼務）
職業指導員	1名（常勤専従） 1名（非常勤専従）
目標工賃達成指導員	1名（常勤専従）

【相談支援事業所 ドマーニ（特定相談支援事業・障害児相談支援事業）】

1. 事業計画

利用者、その家族からの相談に応じ、必要な情報の提供及び助言、障害福祉サービスの利用支援、権利擁護のために必要な援助を行います。また、関係機関との連携し、利用者が安心して地域生活を送ることができるように支援します。

- ・日常生活全般に関する相談に応じ、問題解決に必要な援助等を利用者（家族）とともに考え、実施します。
- ・適切な相談支援を実施するために、自立支援協議会等へ参加し、関係者間の情報共有に努め、連携を図ります。
- ・研修等に積極的に参加し、制度等に関する知識や支援技術を高めます。

2. 職員体制

職 名	人 数
管理者	1名（常勤兼務）
相談支援専門員	1名（常勤専従）

【和くわく作業所（多機能型 生活介護事業・就労継続支援B型事業）】

1. 事業計画

利用者一人ひとりの障害と発達に応じた支援を行い、集団の中で仕事や活動の達成感（喜び）や楽しさを感じるとともに、個々に応じた自立と豊かで健康的な生活をめざします。

◎生活介護事業

- ・利用者一人ひとりの日常生活能力や運動機能の向上、維持に取り組むとともに、表現やコミュニケーション能力の向上、体力作りや心身のリフレッシュに取り組み、意欲的で充実した生活力をめざします。
- ・紙工品作りなどの軽作業、園芸活動、季節行事ごとのアート製作、スポレクやゲームなどの余暇活動、歩行や体操などの運動、公園や商業施設などへのドライブ、買い物などの社会体験、資源ごみのリサイクルなどの活動に取り組みます。
- ・桜の花見やクリスマスなどの季節の行事を行います。

◎就労継続支援B型事業

- ・集団で取り組む作業活動を通して、工賃向上を目標に、働くスキルや喜び、責任感、連帯感が高まるように取り組みます。
作業活動は、特性に応じ班分けを行い取り組みます。
- ・マナーなどの働くための社会性やコミュニケーション能力の向上にも取り組みます。
- ・利用者一人ひとりの特性に応じた健康管理や日常生活能力、メンタルケアなどに応じた支援を行います。

※令和5年度 平均工賃 7,800 円（見込）

2. 利用者数（定員20名）※令和5年度 新規利用者 男性1名（生活介護）を含む

	生活介護事業	就労継続支援B型事業	計
男 性	11名	5名	16名
女 性	2名	6名	8名
合 計	13名	11名	24名

3. 職員体制

	生活介護事業	就労継続支援B型事業
施設長	1名（常勤兼務）	
管理者	1名（常勤兼務）	
サービス管理責任者	1名（常勤兼務）	
生活支援員	1名（常勤専従） 6名（非常勤専従）	2名（非常勤専従）
職業指導員		1名（常勤兼務）
看護職員	1名（非常勤専従）	
医師	1名（嘱託）	

【グループホームエール（共同生活援助事業）】

1. 事業計画

ひとりひとりが自主性を持ち、意欲的に日々の生活を送ることができるよう支援します。ひとりひとりの暮らし方を尊重した上で、お互いに仲よく助け合い、楽しい生活が送れるように支援します。

- ・家事等の日常生活上の支援
洗濯・入浴・起床・離床等について、なるべく自分の力でできるよう話し合い、支援していきます。
- ・健康管理の援助・把握
常に利用者の体調・気分不良等を確認し、把握していきます。医療が必要な場合に適切な対応がとれる体制を整備します。
- ・金銭管理の援助
小遣い、買い物等に係るお金の出し入れは、常に間違いのないように確認し、記帳します。買い物支援等は、利用者の意見希望を聞き、要望に沿えるよう支援します。
- ・余暇活動支援・地域交流
利用者の意見を取り入れた行事やイベントへの参加ができるよう支援します。地域行事や地域資源の情報を集め、地域交流に努めます。

2. 利用者数

グループホームエールⅠ 定員5名（男性）	5名（男性）
グループホームエールⅡ 定員5名（女性）	3名（女性）

3. 職員体制

管理者	1人（常勤）
サービス管理責任者	1人（常勤兼務）
世話人	1人（常勤） 9人（非常勤）
生活支援員	1人（常勤兼務）

【太陽光発電システム事業（収益事業）】

1. 事業計画

令和5年度も社会福祉法人として再生エネルギーの利用と環境保全などSDGsへの取り組みを進めていきます。利用者及び職員の環境意識や節電などの意識関心を高めるきっかけとします。

2. 設備の概要

- ・設置場所：カノン（就労継続支援B型事業）建物屋根
- ・発電設備の出力：37.1kW
- ・予測年間発電量：68,640kW
- ・予測年間売電金額：900,000円
- ・買取価格：14円（kWあたり）
- ・買取期間：20年
- ・売電方式：全量売電

別紙1 年間活動

◎ウイズ (生活介護事業)

月	行事等	備考
4	・お花見ウォーキング ・健康診断	・絵画教室 (第4金曜) ・運動教室 (第3木曜)
5	・作業の様子見学会	・音楽療法 (偶数月第1金曜)
6	・消防活動センター見学	・誕生会 (月1回)
7	・音楽療法	・おやつ作り (月1回) ・創作活動 (月1回)
8	・学習支援見学会と家族交流会	・嘱託医師健康診断 (月1回)
9	・ゆうあいスポーツフェスタ ・健康診断	(随時)
10	・音楽療法	・麓山神社へ清掃活動の実施 ・和歌山市庁舎内授産品販売 ・外出 (買い物支援) の実施
11	・ウイズアート工房展 (11/7~13) ・1日レクリエーション	
12	・クリスマス (家族参加)	
1	・初詣 ・成人の祝	
2	・音楽療法	
3	・運動教室	

◎カノン (就労継続支援B型事業)

月	行事等	備考
4	・健康診断 ・スポーツ大会 (※) ・避難訓練	<ul style="list-style-type: none"> ●表 (※)・・・利用者・家族・職員合同行事 利用者やご家族と親睦を深めるために開催 ・スポーツ大会 (5月：紀北支援学校) ・田植え体験 (6月) ・芋堀り体験 (9月) ・クリスマス会 (12月)
5	・書道教室 ・運動教室 ・絵画教室	
6	・田植え体験 (※) ・運動教室 ・絵画教室	
7	・書道教室 ・運動教室 ・絵画教室	
8	・運動教室 ・絵画教室	
9	・ゆうあいスポーツフェスタ ・芋堀り体験 (※) ・健康診断 ・書道教室 ・運動教室	
10	・1日レクリエーション ・避難訓練 ・運動教室 ・絵画教室	
11	・ウイズアート工房展(11/7~13) ・書道教室 ・運動教室 ・絵画教室	
12	・クリスマス会 (※) ・初詣 ・成人の祝 ・運動教室 ・絵画教室	
1	・書道教室 ・運動教室 ・絵画教室	<ul style="list-style-type: none"> ●その他 ・誕生日会 (月1回) ・鶴山神社清掃活動 (夏季・冬季を除いた月) ・和歌山市役所庁舎内授産品販売 ・企業見学会 (随時)
2	・運動教室 ・絵画教室	
3	・書道教室 ・運動教室 ・絵画教室	

◎和くわく作業所 (多機能型事業 生活介護・就労継続支援B型)

月	生活介護事業 行事等	就労継続支援B型事業 行事等	備考
4	・歓迎会	・レクリエーション	(生活介護事業) ・嘱託医健康診察 (月1回) ・クッキング (月1回) ・パン工房かたつむりのパン販売 (月2回) (就労継続支援B型事業) ・和歌山市庁内授産品販売 (随時) ・パン工房かたつむりのパン販売 (月2回)
5	・スポーツレク	・花まつり出店 (慶哉寺)	
6	・防災避難訓練	・防災避難訓練	
7	・健康診断 (芦原診療所) ・七夕会	・健康診断 (芦原診療所)	
8	・ミニ夏まつり	・レクリエーション	
9	・防災避難訓練 ・お月見会	・防災避難訓練	
10	・ハロウィンパーティー	・レクリエーション	
11	・紅葉外出	・人権フェスタ	
12	・クリスマス会 ・大掃除	・クリスマス会 ・大掃除	
1	・初詣 ・書き初め	・新年式	
2	・防災避難訓練	・防災避難訓練	
3	・ひな祭り会 ・桜花見外出	・レクリエーション	

◎エール (共同生活援助事業)

月	行事等	備考
4	・バーベキュー大会 (※)	<p>表 (※) について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・利用者・家族・職員合同行事 ・利用者・家族・職員が交流し、親睦を深めるために、バーベキュー大会 (昼食) を実施します。 ・端午の節句やひな祭り等、季節の行事の日に提供する食事は季節メニューを取り入れます。 ・利用者の誕生月には誕生日会を実施し、プレゼントをお渡しします。 ・祝日の日中にドライブ等の外出レクを開催します。
5	・たこやきパーティー ・避難訓練	
6	・外食 (夕飯) ・誕生日会	
7	・外出レク ・誕生日会	
8	・花火大会 ・誕生日会	
9	・外出レク	
10	・ハロウィンパーティー ・誕生日会	
11	・誕生日会 ・避難訓練	
12	・クリスマス会 ・忘年会	
1	・恵比寿参拝 ・新年会 ・誕生日会	
2	・豆まき ・外出レク	
3	・夜桜見物 ・外出レク	

月	施設内研修			施設外研修		
	対象	目的	一般・専門研修	対象	目的	一般・専門研修
4	全職員	就業規則、行動規範等により基本的な知識と仕事の進め方、考え方を習得する	福祉職員研修 「基礎編」	新任職員 中堅職員	福祉現場で生きた接遇マナーが実践できるよう知識やスキルを身につける	福祉サードパーティ研修 接遇マナー研修
	全職員	人事制度の仕組みを学ぶ	人事制度解説研修			
	全職員	障害者虐待防止と権利擁護に関する基本的な考え方を習得し、事業対応や虐待防止の取組を図る	障害者虐待防止研修			
	全職員	障害福祉サービスに係る共通留意事項及び給付費、利用者負担の概要を習得する	障害福祉サービス概要研修	新任職員 中堅職員	福祉現場で生きた接遇マナーが実践できるよう知識やスキルを身につける	福祉現場でのレクリエーションの知識・技能や利用者への効果等を学ぶ
5	新任職員 中堅職員	メンタルヘルスケアの重要性を学ぶ	メンタルヘルス研修	中堅職員	メンタルヘルス研修	メンタルヘルス研修
	新任職員 中堅職員	コミュニケーションの基礎から応用までを学び、チームワーク力を高めるスキルを身につける	コミュニケーション研修	新任職員 中堅職員	コミュニケーション研修	コミュニケーションの基礎から応用までを学び、チームワーク力を高めるスキルを身につける
6	全職員	法人決算状況を説明し、収支等の現状の理解を図る	法人決算	新任職員 中堅職員	記録の書き方のポイントやリスクマネジメントを意識した書き方を学ぶ	記録の書き方のポイントやリスクマネジメントを意識した書き方を学ぶ
	新任職員 中堅職員	ストレスについての理解を深め、対処法の習得し、メンタルケアの重要性を学ぶ	メンタルヘルス研修 (伝達)			
	新任職員 中堅職員	コミュニケーションの基礎から応用までを学び、チームワーク力を高めるスキルを身につける	コミュニケーション研修 (伝達)			
	新任職員 中堅職員	記録の書き方のポイントやリスクマネジメントを意識した書き方を学ぶ	日常の記録の取り方 研修(伝達)	新任職員 中堅職員	社会福祉施設等に勤務する新任職員として役割を遂行するための基本を学ぶ	社会福祉施設等に勤務する新任職員として役割を遂行するための基本を学ぶ
7	新任職員 中堅職員	強度行動障害を有する利用者に対する適切な支援を行う職員を育成する	強度行動障害支援 研修(伝達)	新任職員 中堅職員	強度行動障害を有する利用者に対する適切な支援を行う職員を育成する(基礎研修)	強度行動障害を有する利用者に対する適切な支援を行う職員を育成する(基礎研修)
				全職員	障害福祉の動向を知り、福祉職員としての専門的知識の習得及び資質向上を図る	障害福祉の動向を知り、福祉職員としての専門的知識の習得及び資質向上を図る
	新任職員 中堅職員	クレーム対応の考え方や対応の基本姿勢及び適切に解決する方法を習得し、クレームの再発防止のための対応体制を構築する	クレーム・苦情対応 研修	全職員	クレーム対応の考え方や対応の基本姿勢及び適切に解決する方法を習得し、クレームの再発防止のための対応体制を構築するための知識と対応策を学ぶ	クレーム対応の考え方や対応の基本姿勢及び適切に解決する方法を習得し、クレームの再発防止のための対応体制を構築するための知識と対応策を学ぶ
8	全職員	強度行動障害支援研修(伝達)	強度行動障害支援 研修(伝達)	中堅職員 管理職	苦情解決によって福祉サービスの質の向上と利用者本位の適切な支援を実施し、利用者満足度を高めるために苦情解決機能の強化と充実を図る	苦情解決によって福祉サービスの質の向上と利用者本位の適切な支援を実施し、利用者満足度を高めるために苦情解決機能の強化と充実を図る
	新任職員 中堅職員	強度行動障害支援研修(基礎研修)	強度行動障害支援 研修(基礎研修)	新任職員 中堅職員	強度行動障害を有する利用者に対する適切な支援を行う職員を育成する(基礎研修)	強度行動障害を有する利用者に対する適切な支援を行う職員を育成する(基礎研修)
	全職員	リスクマネジメント研修	リスクマネジメント研修	全職員	リスクマネジメントの基礎知識と日常業務におけるリスクへの対応策を学び、事故予防や業務改善につなげる能力を習得する	リスクマネジメントの基礎知識と日常業務におけるリスクへの対応策を学び、事故予防や業務改善につなげる能力を習得する
9	中堅職員	相談支援従事者 初任者研修	相談支援従事者 初任者研修	中堅職員	相談支援従事者として従事するために、ケアマネジメントの基本姿勢及び地域の障がい者等の意向に基づく地域生活を実現するため総合的かつ適切な利用支援等の援助技術を習得する	相談支援従事者として従事するために、ケアマネジメントの基本姿勢及び地域の障がい者等の意向に基づく地域生活を実現するため総合的かつ適切な利用支援等の援助技術を習得する

月	施設内研修			施設外研修		
	対象	目的	一般・専門研修	対象	目的	一般・専門研修
10	全職員	リスクマネジメントの基礎知識と日常業務におけるリスクへの対応策を学び、事故予防や業務改善につなげる能力を習得する	キャリアパス対応生涯研修(中堅職員)	中堅職員	社会福祉施設等に勤務する中堅職員として役割を遂行するための基本を学ぶ	
			感染症予防対策研修	中堅職員	インフルエンザやノロウイルス等の感染症予防対策、その対処方法等について学ぶ	
			サービス管理責任者研修	中堅職員	サービス管理責任者として従事するために、利用者の個別支援計画の策定・評価、サービス提供のプロセス全体を管理する技術を習得する	
			和歌山市人権講座	新任職員 中堅職員	職員の人権感覚をみがき、人権意識の高揚を図る	
11	全職員	インフルエンザやノロウイルス等の感染症予防対策、その対処方法等について学ぶ	コンプライアンス研修	全職員	法令を守り、則った適切な福祉サービスを提供するためにコンプライアンスの意義とポイント等を学ぶ	
	全職員	職員の人権感覚をみがき、人権意識の高揚を図る	アングラーマネージメント研修	全職員	怒りの感情の構造とコントロールする技術と考え方とうについて学ぶ	
	全職員	法令を守り、則った適切な福祉サービスを提供するためにコンプライアンスの意義とポイント等を学ぶ	キャリアパス対応生涯研修(リーダー職員)	中堅職員	社会福祉施設等に勤務するリーダー職員として役割を遂行するための基本を学ぶ	
	全職員	怒りの感情の構造とコントロールする技術と考え方とうについて学ぶ	面接技法とアセスメント研修	新任職員 中堅職員	対人援助者としての質を高めるため、面接・アセスメント技法について学ぶ	
12	新任職員 中堅職員	対人援助者としての質を高めるため、面接・アセスメント技法について学ぶ	アサーティブ研修	新任職員 中堅職員	対人援助者としての質を高めるため、面接・アセスメント技法について学ぶ	
			ケースカンファレンス困難事例対応研修	新任職員 中堅職員	対人援助者としての質を高めるため、ケースカンファレンスのより良い運営方法と困難事例から利用者支援の在り方を学ぶ	
			強度行動障害支援者養成研修(実践研修)	中堅職員	強度行動障害を有する利用者に適切な支援を行う職員を育成する(実践研修)	
			リーダーシップ研修	中堅職員	組織を活性化し組織全体の質を高めるためにリーダーとしてリーダーとしての心構えや実践すべき行動を学ぶ	
1	新任職員 中堅職員	対人援助者としての質を高めるため、ケースカンファレンスのより良い運営方法と困難事例から利用者支援の在り方を学ぶ	発達障害児・者処遇研修	新任職員 中堅職員	発達障害の特性を理解し、発達障害のある方と家族を支援するための基本的視点や知識・技術を学ぶ	
	新任職員 中堅職員	対人援助者としての質を高めるため、ケースカンファレンスのより良い運営方法と困難事例から利用者支援の在り方を学ぶ	サービス管理責任者現任研修	サービス管理責任者	相談支援専門員との連携や個別支援計画の見直し、サービス管理責任者等同士の情報交換等を通じて、サービス管理責任者としてのスキルアップを図る	
			近畿地区知的協会職員研修	全職員	障害福祉の動向を知り、福祉職員としての専門的知識の習得及び資質向上を図る	
			障害者虐待防止研修(人権擁護推進員)	中堅職員	障害者虐待防止と権利擁護に関する基本的な考え方を習得し、事業対応や虐待防止の取組を図る	
2	新任職員 中堅職員	発達障害の特性を理解し、発達障害のある方と家族を支援するための基本的視点や知識・技術を学ぶ	障害福祉サービス事業者集団指導	中堅職員 管理者	障害福祉サービスに係る共通留意事項及び報酬改定等について説明を受ける	
	新任職員 中堅職員	発達障害の特性を理解し、発達障害のある方と家族を支援するための基本的視点や知識・技術を学ぶ	障害者虐待防止研修(管理者)	管理者	障害者虐待防止と権利擁護に関して事業対応や虐待防止の取組を担う人材の養成を図る	
3	新任職員 中堅職員	発達障害の特性を理解し、発達障害のある方と家族を支援するための基本的視点や知識・技術を学ぶ	障害福祉サービス事業者集団指導	中堅職員 管理者	障害福祉サービスに係る共通留意事項及び報酬改定等について説明を受ける	
	新任職員 中堅職員	発達障害の特性を理解し、発達障害のある方と家族を支援するための基本的視点や知識・技術を学ぶ	障害者虐待防止研修(管理者)	管理者	障害者虐待防止と権利擁護に関して事業対応や虐待防止の取組を担う人材の養成を図る	