こうずみ　運営規程

（事業の目的）

第１条　社会福祉法人　小樽四ツ葉学園が設置する　こうずみ（以下「事業所」という。）が行う指定就労継続支援Ｂ型の事業の適正な運営を確保するために人員及び管理運営に関する事項を定め、利用者に対し、適正な指定就労継続支援Ｂ型を提供することを目的とする。

（運営の方針）

第２条　事業所が行う指定就労継続支援（Ｂ型）の事業は、利用者が自立した日常生活又は社会生活を営むことができるよう、通常の事業所に雇用されることが困難な利用者に対して就労の機会を提供するとともに、生産活動その他の活動の機会の提供を通じて、知識及び能力の向上のために必要な訓練その他の便宜を適切かつ効果的に行うものとする。

２　自らが提供する指定就労継続支援Ｂ型の質の評価を行い、常にその改善を図るものとする。

３　指定就労継続支援Ｂ型の提供に当たっては、地域や家庭との結び付きを重視し、市町村、他の指定障害福祉サービス事業者その他保健医療サービス又は福祉サービスを提供する者との密接な連携に努めるものとする。

４　利用者の人権の擁護、利用者に対する虐待の防止等のため、次の措置を講ずるものとする。

事業者は、利用者の人権の擁護、虐待の防止等のため、責任者を設置する等必要な体制の整備を行うとともに、その従業者に対し、研修を実施する等の措置を講ずるよう努めるものとする。

（事業所の名称及び所在地）

第３条　事業所の名称及び所在地は次のとおりとする。

(1)　名　称　　こうずみ

(2)　所在地　　余市郡余市町沢町3丁目29番地

（従業員の職種、員数及び職務内容）

第4条　事業所に勤務する従業員の職種、員数及び職務内容は次のとおりとする。

(1) 管理者　１名（常勤・兼務）

管理者は、従業員及び業務の管理を一元的に行う。

(2) サービス管理責任者　１名（常勤・専従）（利用者60：１）

サービス管理責任者は、次の業務を行う。

ア　次条に規定する就労継続支援Ｂ型計画の作成等に関すること。

イ　利用申込者の利用に際し、その者に係る指定障害福祉サービス事業者に対す

る照会等により、その者の心身の状況、当該事業所以外における指定障害福祉サービス等の利用状況等を把握すること。

ウ　利用者の心身の状況、その置かれている環境等に照らし、利用者が自立した日常生活を営むことができるよう定期的に検討するとともに、自立した日常生活を営むことができると認められる利用者に対し、必要な援助を行うこと

エ　他の従業員に対する技術指導又は助言を行うこと。

(3) 生活支援員　５名（常勤、非常勤・専従５名）

生活支援員は、指定就労継続支援Ｂ型のサービスの提供を行う。

(4) 職業指導員　１名（非常勤・専従１名）

職業指導員は、指定就労継続支援Ｂ型のサービスの提供を行う。

（就労継続支援Ｂ型計画の作成等）

第５条　管理者は、サービス管理責任者に就労継続支援Ｂ型計画の作成に関する業務を担当させるものとする。

２　就労継続支援Ｂ型計画の作成に当たっては、適正な方法により、利用者について、その有する能力、その置かれている環境及び日常生活全般の状況等の評価を通じて利用者の希望する生活や課題を明らかにし、利用者が自立した日常生活を営むことができるように支援する上での適切な支援内容の把握をするものとする。

３　前項に規定する適切な支援内容の把握（以下「アセスメント」という。）に当たっては、利用者に面接して行うものとする。この場合において、サービス管理責任者は、面接の趣旨を利用者に対して十分に説明し、理解を得るものとする

４　サービス管理責任者は、アセスメントの結果に基づき、利用者及びその家族の生活に対する意向、総合的な支援の方針、生活全般の質を向上させるための取り組み課題、指定就労継続支援Ｂ型の目標及びその達成時期、指定就労継続支援Ｂ型を提供する上での留意事項等を記載した就労継続支援Ｂ型計画の原案を作成するものとする。この場合には、当該事業所が提供する指定就労継続支援Ｂ型以外の福祉サービス等の利用も含めて就労継続支援Ｂ型計画に位置付けるよう努めるものとする。

５　サービス管理責任者は、就労継続支援Ｂ型計画の作成に係る会議（利用者に対する指定就労継続支援Ｂ型の提供に当たるサービスの担当者等を招集して行う会議をいう。）を開催し、前項に規定する就労継続支援Ｂ型計画の原案の内容について意見を求めるものとする。

６　サービス管理責任者は、第４項に規定する就労継続支援Ｂ型計画の原案の内容について利用者又はその家族に対して説明し、文書により利用者の同意を得るものとする。

７　サービス管理責任者は、就労継続支援Ｂ型計画を作成した際には、当該就労継続支援Ｂ型計画を利用者に交付するものとする。

8　サービス管理責任者は、就労継続支援Ｂ型計画の作成後、少なくとも6ヶ月に一回以上定期的に、就労継続支援Ｂ型計画の実施状況の把握（利用者についての継続的なアセスメントを含む。）を行い、必要に応じて就労継続支援Ｂ型計画の変更を行うものとする。

9　前項に規定する実施状況の把握（以下「モニタリング」という。）に当たっては、利用者と連絡を継続的に行うこととし、特段の事情のない限り、次に定めるところにより行うものとする。

(1)　定期的に利用者に面接すること。

(2)　定期的にモニタリングの結果を記録すること。（６ヶ月／1回）

10　第１項から第７項までの規定は、第８項に規定する就労継続支援Ｂ型計画の変更について準用する。

（主たる対象者）

第６条　事業所が行う指定就労継続支援Ｂ型の主たる対象者は、知的障害者とする。

（営業日及び営業時間）

第７条　事業所の営業日及び営業時間は次のとおりとする。

(1) 営業日は、月曜日から土曜日とする。ただし、12月29日から1月3日までと国民の休日・祝祭日を除く。

(2) 営業時間は、月曜日から金曜日までは8時30分から17時30分までとし、営業する土曜日は8時30分から13時30分までとする。

(3) サービス提供時間は、月曜日から金曜日までは9時から16時までとし、営業する土曜日は9時から13時までとする。

（利用定員）

第８条　利用定員は20名とし、これを超えて就労継続支援Ｂ型の提供を行わないものとする。ただし、災害その他のやむを得ない事情がある場合は、この限りでない。

（指定就労継続支援Ｂ型の内容）

第９条　事業所で行う指定就労継続支援Ｂ型の内容は次のとおりとする。

(1) 生産活動その他の活動の機会の提供

(2) 就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練

（利用者から受領する費用の額）

第10条　指定就労継続支援Ｂ型を提供した際は、利用者から、当該指定就労継続支援Ｂ型に係る利用者負担額の支払を受けるものとする。

2　法定代理受領を行わない指定就労継続支援Ｂ型を提供した際は、前項に掲げる利用者負担額のほか、利用者から、障害者自立支援法第２９条第３項に規定する

訓練等給付費の額の支払いを受けるものとする。

3　前２項の支払を受ける額のほか、指定就労継続支援Ｂ型において提供される便宜に要する費用のうち、利用者から、次の各号に掲げる費用の支払を受けるものとする。

(1) 弁当の斡旋に要する費用

１食当たり　420円

4　前３項の費用の支払いを受けた場合は、当該費用に係る領収証を利用者に対し交付するものとする。

5　第３項の費用の額に係るサービスの提供に当たっては、あらかじめ、利用者に対し、当該サービスの内容及び費用について説明を行い、利用者の同意を得るものとする。

（通常の事業の実施地域）

第11条　通常の事業の実施地域は、余市町及び小樽市・仁木町・古平町・赤井川村の全域とする。

（サービス利用に当たっての留意事項）

第12条　利用者のサービス利用中における不測の事故等を防ぐため、施設利用者に対して、総合的に事故予防についてのサービス支援を行う。

2　施設や設備の利用に関する注意事項について。

①　施設内に危険物、加熱器具、暖房器具、動物など原則として持ち込むことができません、

②　共用施設、敷地をその本来の用途に従って利用し、大切に扱うように努めてください。

故意に、又はわずかな注意を払うことにより避けられたにもかかわらず、施設設備を壊したり、汚したりした場合、ご利用者に自己負担により現状に復していただくか、又は相当の代価をお支払いいただくことがあります。

（緊急時等における対応方法）

第13条　従業員は、現に指定就労継続支援Ｂ型の提供を行っているときに利用者に病状の急変が生じた場合その他必要な場合は、速やかに医療機関への連絡を行う等の必要な措置を講じるものとする。

（非常災害対策）

第14条　事業所は、消火設備その他の非常災害に際して必要な設備を設けるとともに、非常災害に関する具体的計画を立て、非常災害時の関係機関への通報及び連絡体制を整備し、それらを定期的に従業員に周知するものとする。

2　事業所は、非常災害に備えるため、定期的に避難、救出その他必要な訓練を行うものとする。

（人権の擁護及び虐待の防止のための措置）

第15条　事業者は、利用者の人権の擁護、虐待の防止等のため、次の措置を講ずるものとする。

（1）人権の擁護、虐待の防止等に関する責任者の選定及び必要な体制の整備

（2）成年後見制度の利用支援

（3）虐待の防止を啓発・普及するための職員に対する研修の実施

（4）その他、利用者の人権の擁護、虐待の防止等のため必要な措置

2　職員は、利用者に対し、以下のような身体的苦痛を与え、人格を辱める等を行ってはならない。

（1）殴る、蹴る等直接利用者の身体に侵害を与える行為。

（2）合理的な範囲を超えて長時間一定の姿勢をとるよう求める行為及び適切な休憩時間を与えずに長時間作業を継続させる行為

（3）廊下に出したり、小部屋に閉じ込めるなどして叱ること。

（4）強引に引きずるようにして連れて行く行為。

（5）食事を与えないこと。

（6）利用者の年齢及び健康状態からみて必要と考えられる睡眠時間を与えないこと。

（7）乱暴な言葉使いや利用者をけなす言葉を使って、心理的苦痛を与えること。

（8）施設を退所させる旨脅かす等言葉による精神的苦痛を与えること。

（9）性的な嫌がらせをすること。

(10)当該利用者を無視すること。

(11)利用者の言語表現及び行動特徴等を模倣して辱めること

（その他運営に関する重要事項）

第16条　従業員の資質の向上のために、次のとおり研修の機会を確保するものとする

(1) 採用時研修　採用後１ヶ月以内

(2) 継続研修　　年１回

2　従業員は、正当な理由がなく、その業務上知り得た利用者又はその家族の秘密を漏らしてはならない。

3　事業所の従業員であった者が、正当な理由がなく、その業務上知り得た利用者又はその家族の秘密を漏らすことがないよう、従業員でなくなった後についてもこれらの秘密を保持するべき旨を従業員との雇用契約の内容とする。

4　事業所は、従業員、設備、備品及び会計に関する諸記録を整備するものとする

5　事業所は、利用者に対する指定就労継続支援Ｂ型の提供に関する次の各号に掲げる記録を整備し、当該指定就労継続支援Ｂ型を提供した日から５年間保存するものとする。

(1) 就労継続支援Ｂ型計画
(2) 提供した具体的なサービスの内容等の記録
(3) 市町村への通知に係る記録
(4) 身体拘束等の記録
(5) 苦情の内容等の記録
(6) 事故の状況及び事故に際して採った処置についての記録

6　この規程に定める事項の外、運営に関する重要事項は、社会福祉法人　小樽四ツ葉学園と事業所の管理者との協議に基づいて定める。

附　則

この規定は、平成２３年　４月１日から施行する。
この規定は、平成２４年　４月１日から施行する。
この規定は、平成２４年１２月１日から施行する。
この規定は、平成２６年　６月１日から施行する。
この規定は、平成２７年　４月１日から施行する。
この規定は、平成２８年　４月１日から施行する。
この規定は、平成２９年　４月１日から施行する。
この規定は、平成３０年　４月１日から施行する。
この規定は、平成３１年　４月１日から施行する。
この規程は、令和　３年　４月１日から施行する。
この規程は、令和　５年　８月１日から施行する。
この規程は、令和　５年１２月１日から施行する。