

令和5年度
社会福祉法人明桜会
事業報告書

(2023年4月1日～2024年3月31日)

法人本部
法人事務課
大地の家
サポートセンター翔
サポートセンター曙
サポートセンター貴和
サポートセンター双葉
やまゆりの家
あいすくりーむの家
かいのき
すたじおぽっち
相談支援事業所オアシス
明石市障害者就労・生活支援センターあくと
明石市立木の根学園

人材確保チーム
育成・キャリアアップチーム
強度行動障害者グループホーム事業推進チーム
SDGs 推進チーム

□ 社会福祉法人明桜会

1. 法人使命及び基本理念

【法人使命】

全ての知的障害を有している人々が、一人のかけがえのない人として豊かな生活を送ることができる地域社会をこの法人を立ち上げた明石地区手をつなぐ育成会やその他明石を中心に活動する福祉諸団体と共に育んでいく

【基本理念】

- ・ 私達のご利用者一人ひとりの基本的人権を尊重します
- ・ 私達のご利用者と共に喜びや怒り、哀しみ、楽しみ等を共有します
- ・ 私達のご利用者の成長を喜びとします
- ・ 私達のご利用者の僅かな変化も感じとれる視点と感性・センスを磨きます
- ・ 私達のご利用者の意欲を高め、障害の軽減と自己実現に向けた支援に努めます
- ・ 私達は一人ひとりの生活歴や背景、障害の状況等を理解し、本人の意思を尊重しながら、可能な限り地域社会で生活できるよう支援に努めます
- ・ 地域社会と常に連携を取りながら、障害に対する理解を広げます

これらの法人使命と基本理念を踏まえ法人に与えられた社会的役割を果たしていくため以下の事業を推進した。

2. 方針

- (1) その人の望む暮らしの実現に向けて、ご利用者の立場に立った支援を実践する職員を育成し、様々なニーズに応じた社会資源の調整や開発を行っていく。

新型コロナウイルス感染症が5類感染症になったことに伴い、ご利用者の生活の幅が広がり事業所活動もコロナ前の状態に戻ってきた1年であった。同時に、ご利用者の望む暮らしの実現に向けた動きとして、ニーズに沿った個別支援活動等の機会が格段に増えたことは良かった。ただ、コロナ禍において「一人で取り残されたら暮らせない」という相談から見えた重度障害者の在宅生活に対する将来の不安や困り感に対するアプローチ、新たな社会資源の調整や開発については、提言や要望に留まり具体的な成果には至らなかった。引き続き、在宅生活を支える人材不足という現実的な課題を踏まえ法人として出来ることを明確に発信していく必要がある。

- (2) 地域の方々に対する障害理解の啓発に努め、障害のある方の地域生活の基盤強化を進めていく。

各事業所において、地域とのつながりを意識をした活動が年々増加しており、まちづくり協議会や自立支援協議会等、公的な会議への参画をはじめ、法人全体では毎月どこかの事業所で地域に向けた行事やイベントが実施される状況となっている。同時に、インクルーシブな社会作りを念頭においたボランティア活動に従事する職員も出てきている。この事からも法人理念に沿った活動が事業所毎に展開され、その意図を理解する職員が育ち、地域の基盤強化につなげることが出来た1年であった。今後は、ご利用者が実生活を送る上で必要とするインフォーマルな資源をつなぎ合わせ、その人が必要とする暮らしのネットワークを構築していく必要がある。

- (3) 行動障害を有する方の地域生活支援の充実を図るためグループホームの建設に向けた動きを構築するとともにその人材確保を計画的に進めていく。

コロナ禍における行動制限がなくなり、行動障害を有する方のグループホーム建設に向けた動きを予定通り進めることが出来た。具体的には、清掃活動を通じた近隣住民との顔の見える関係づくり、ご家族に対する説明会の実施、先進地視察やグループホーム設計協議、理解啓発促進のための研修会等である。また、これらの活動の中心となるコアメンバーを先進地へ派遣し実践研修を行えたことは今後のグループホーム事業を推進するうえで大きな収穫となった。法人内職員に向けても、新規グループホーム事業の意義やコンセプトを発信し続けた事で一定の理解浸透につながった。

3. 重点事業

- (1) 人材確保チーム

最終的に新卒3名、経験者2名の計5名の内定確保となり目標よりも少ない結果となった。就職解禁時期に新型コロナの集団感染が法人内で広がり、説明会や事業所見学会等の十分なアプローチが行えず、新卒確保競争が激化しているなかで応募者が増えず、後半にも取り返すことができなかった。中途採用については、個別面接会や今年度新たに事業所見学会を開催し、求職者との接点は増やすことができたが、福祉業界のなかでも時給単価の低さや、不定期で各事業所が募集する求人のタイミングとのマッチングが難しく、欠員補充を紹介派遣に頼らざるを得ない事業所もあった。

- (2) 育成・キャリアアップチーム

新たに中堅職員研修を実施し、新任期を終えた職員がリーダーシップを発揮していくため、後進育成の視点を育み、それに必要な知識・技術を高める機会となった。この取り組みにより、新任～役職までキャリアパスに即した一連の育成体制の構築ができたと考

える。一方、育成において求められる役割と職員の事業所での実務で合致しない部分があり、法人の育成体制と事業所の研修体制が有機的なつながりを作っていくことが今後の課題となった。

(3) 強度行動障害者グループホーム事業推進チーム

強度行動障害を有する方のグループホーム事業推進に向けて、設計に関する事、国庫協議に関する事、近隣住民への説明や啓発研修等、概ね予定通りに進めることが出来た。ただ、法人内への理解周知、コアメンバーを中心としたスキルアップ等については課題も残るため、次年度以降「兵庫県強度行動障害者スーパーバイザー養成事業」を通して計画的に行っていく必要がある。

(4) SDGs 推進チーム

明石市出前講座の活用や講演会の企画を通し、SDGs の考え方・本質を学ぶ機会を作った。また、あかし市民活動助成金事業を申請の上、SDGs 啓発イベントとして「トウギャザー★フェス」を実施した。これらの企画に関わった実行委員・関係者や来場者を中心にSDGsについて啓発を行うことが出来た。

(5) 多様な働き方への対応

高齢者や子育て層、障害のある方等、様々な方にとって働きやすい職場となるよう風通しの良い環境づくりに取り組んだ。主には記録ソフトの導入及びパソコンの高速化を進め業務の効率化を図った。また、子育てを要する職員に対して、深夜業制限や変則勤務の対象期間を延長するなどのルール変更を行い働き続けることが出来る体制づくりに努めた。例年同様、年休取得も進め一部の事業所では年間付与数に対して99%取得する事業所も出てきている。ただ、一部ではあるが、年休付与日数を消化し欠勤対応となる職員が出る等、誰もが働きやすい職場づくりとは矛盾する結果となる面も垣間見られ課題として残った。

(6) 重点会議の実施

法人にとって重要な会議を重点会議として位置づけ年間予定に沿って進めることが出来た。経営会議や職制会議では事業所の経営や運営に関する課題や目標を確認し、その都度共有する事で大きな減収等に至ることなく想定の範囲内で運営する事が出来た。近種同種事業の管理者等が集う事業所ワーキングにおいては、管理者間の認識が異なり意義を見出しにくいという課題が顕著になった。次年度は「アクションプラン作成」等共通のテーマを持って集うなどの工夫が必要である。

(7) 障害者スポーツ及び文化の推進

明石市立総合福祉センター新館事業やスペシャルオリンピックス日本・兵庫明石プログラム事務局を受託し、年間を通じて各機関と連携を図りながら障害者スポーツの推進を行いアートシップ明石 2023 の運営企画にも積極的に参画した。コロナの類型が変わってからは競技大会やイベントが再開となり、障害のあるなしに関わらずスポーツや文化を通してインクルーシブ社会に向けて啓発的な取り組みが増え、障害のある人自身の生きがいや達成・充実感にもつなげる事が出来た。

(8) 明石市の福祉力向上に対する貢献

今年度も明石市自立支援協議会「サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者連絡会」のコアメンバーとして参画し、市内事業所のサービス管理責任者と児童発達支援管理責任者の育成および連携体制の強化に向けて協働した。また、明石市基幹相談支援センター兼障害者虐待防止センター主催の「明石市権利擁護・障害者虐待防止研修」についても出講、市が実施した法定研修「明石市サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者基礎研修」の企画運営にも携わり、明石市の福祉人材の育成・定着にむけて尽力した。その他、明石障がい者地域生活ケアネットワークの取り組みを始め、多くの活動に法人職員が参画し、明石市の福祉力向上に貢献出来た。

《理事会》

-第 120 回-

- | | | |
|---|--------|---|
| 1 | 開催日時 | 令和 5 年 6 月 7 日(水曜日)
午後 1 時 30 分から午後 2 時 45 分まで |
| 2 | 開催場所 | 大地の家 地域交流ホール |
| 3 | 出席者 | |
| | 理事総数 | 5 名 |
| | 理事出席者 | 5 名 |
| | 理事長 | 日下孝明 |
| | 業務執行理事 | 小松正和 |
| | 理事 | 公家裕 鳥居健一 岡平ゆかり |
| | 監事総数 | 2 名 |
| | 監事出席者 | 1 名 |
| | 監事 | 黒田清隆 |
| | 職員出席者 | 11 名 |
| | 職員 | 宮崎泰生 三村寛裕 吉田透 山崎正幸 寺田俊哉 大西圭介 室本早知
渡邊貴美 加地裕明 伊丹修 前田央依 |
| 4 | 議題 | |
| | 報告事項 | |

- (1) 理事長及び業務執行理事の職務執行状況の報告について
- (2) 大地の家の実施指導の結果と改善報告について

審議事項

第1号議案 令和4年度事業報告(案)について

第2号議案 令和4年度決算報告(案)について

・ 社会福祉充実残額について

第3号議案 監事監査報告について

第4号議案 賞与の支払いについて

第5号議案 就業規則の一部改正(案)について

・ 感染症休暇について

第6号議案 理事、監事候補者の推薦について

第7号議案 評議員解任・選任委員会の開催について

第8号議案 評議員解任・選任委員の選任について

第9号議案 評議員の候補者の推薦について

第10号議案 定時評議員会の招集について

-第121回-

- 1 開催日 時令和5年6月28日(水曜日)
午後3時40分から午後3時55分まで
- 2 開催場所 大地の家 地域交流ホール
- 3 出席者
理事総数 6名
理事出席者 6名
理事長 日下孝明
業務執行理事 小松正和
理事 公家裕 吉川義明 鳥居健一 岡平ゆかり
監事総数 2名
監事出席者 1名
黒田清隆
職員出席者 1名
前田央依
- 4 議題
報告事項
(1) 新役員の選任結果について
審議事項
第1号議案 理事長の選定について

第 2 号議案 業務執行理事の選定について

-第 122 回-

- 1 開催日時 令和 5 年 8 月 30 日(水曜日)
午後 1 時 30 分から午後 3 時 20 分まで
- 2 開催場所 大地の家 地域交流ホール
- 3 出席者
理事総数 6 名
理事出席者 6 名
理事長 日下孝明
業務執行理事 小松正和
理事 公家裕 吉川義明 鳥居健一 岡平ゆかり
監事総数 2 名
監事出席者 2 名
監事 松田千尋 黒田清隆
職員出席者 11 名
職員 宮崎泰生 三村寛裕 吉田透 山崎正幸 寺田俊哉 大西圭介 室本早知
渡邊貴美 加地裕明 伊丹修 前田央依
- 4 議題
報告事項
(1) 理事長及び業務執行理事の職務執行状況の報告について
(2) 強度行動障害を取り巻く明石市の現状について
審議事項
第 1 号議案 魚住ホーム(仮称)建設に向けた国庫協議の申請について

-第 123 回-

- 1 開催日時 令和 5 年 11 月 29 日(水曜日)
午後 1 時 30 分から午後 2 時 45 分まで
- 2 開催場所 大地の家 地域交流ホール
- 3 出席者
理事総数 6 名
理事出席者 6 名
理事長 日下孝明
業務執行理事 小松正和
理事 公家裕 吉川義明 鳥居健一 岡平ゆかり
監事総数 2 名

監事出席者 2名
監事 松田千尋 黒田清隆
職員出席者 9名
職員 宮崎泰生 三村寛裕 吉田透 山崎正幸 寺田俊哉 大西圭介 渡邊貴美
加地裕明 前田央依

4 議題

報告事項

- (1) 理事長及び業務執行理事の業務報告について
- (2) 第6回運営協議会の報告について
- (3) 上半期事業報告について
 - ・ 人材確保チームより
 - ・ 人材育成チームより
- (4) 上半期会計報告について

審議事項

第1号議案 冬期賞与の支払いについて

第2号議案 令和5年度第1次補正予算(案)について

第3号議案 就業規則の一部改正(案)について

・ 子育てを要する職員の深夜業制限の規則改正について

第4号議案 給与規定の一部改正(案)について

・ 処遇改善手当(一時金)の支給方法の変更について

第5号議案 評議員会の開催日時・場所・議案について

-第124回-

- 1 開催日時 令和6年3月6日(水曜日)
午後1時15分から午後3時10分まで
- 2 開催場所 大地の家 地域交流ホール
- 3 出席者
理事総数 6名
理事出席者 5名
理事長 日下孝明
業務執行理事 小松正和
理事 公家裕 鳥居健一 岡平ゆかり
監事総数 2名
監事出席者 2名
監事 松田千尋 黒田清隆
職員出席者 10名

職員 宮崎泰生 三村寛裕 吉田透 山崎正幸 寺田俊哉 大西圭介 渡邊貴美
加地裕明 伊丹修 前田央依

4 議題

報告事項

- (1) 理事長の業務報告について
- (2) (仮称)魚住ホームの進捗状況について
- (3) 事業所実地指導の結果と改善報告について
(サポートセンター貴和、大地の家)

審議事項

第1号議案 令和5年度第2次補正予算(案)について

- ・ 期末手当の支払いについて

第2号議案 処遇改善臨時手当の支払いについて

第3号議案 給与規定の一部改正(案)について

- ・ 令和6年度の処遇改善手当の支給方法の方向性について

第4号議案 就業規則の一部改正(案)について

第5号議案 令和6年度事業計画(案)について

第6号議案 令和6年度管理者人事について

第7号議案 令和6年度予算(案)について

第8号議案 役員賠償保険の加入について

第9号議案 経理規程の一部改正(案)について

第10号議案 評議員会の開催日時・開催場所・議案について

《評議員会》

-第53回-

- 1 開催日時 令和5年6月28日(水曜日)
午後1時30分から午後2時45分まで
- 2 開催場所 大地の家 地域交流ホール
- 3 出席者
評議員総数 7名
評議員出席者 5名
木下宣明 牧山榮子 竹内信六 金田孝行 橋田浩
理事出席者 4名
理事長 日下孝明
業務執行理事 小松正和
理事 鳥居健一 岡平ゆかり

監事総数 2名
監事出席者 1名
黒田清隆
職員出席者 9名
宮崎泰生 三村寛裕 吉田透 山崎正幸 寺田俊哉 大西圭介 加地裕明
伊丹修 前田央依

4 議題

報告事項

(1) 評議員の解任と新評議員の選任について

審議事項

第1号議案 令和4年度事業報告(案)について

第2号議案 令和4年度決算報告(案)について

・ 社会福祉充実残額の算定結果について

第3号議案 監事監査の報告について

第4号議案 理事及び監事の選任(案)について

-第54回-

1 開催日時 令和5年12月15日(金曜日)
午後1時20分から午後2時10分まで

2 開催場所 大地の家 地域交流ホール

3 出席者

評議員総数 7名
評議員出席者 4名
金田孝行 橘田浩 青木志帆 松本将八

理事出席者 4名
理事長 日下孝明
業務執行理事 小松正和
理事 鳥居健一 岡平ゆかり

監事総数 2名
監事出席者 2名
黒田清隆 松田千尋

職員出席者 11名
宮崎泰生 吉田透 三村寛裕 山崎正幸 寺田俊哉 大西圭介 室本早知
渡辺貴美 加地裕明 伊丹修 前田央依

4 議題

報告事項

- (1) 第6回運営協議会の報告について
- (2) 上半期事業報告について
 - ・ 人材確保チームより
 - ・ 人材育成チームより
- (4) 上半期会計報告について
 - 審議事項
 - 第1号議案 令和5年度第1次補正予算(案)について

-第55回-

- 1 開催日時 令和6年3月22日(金曜日)
午後1時30分から午後2時50分まで
- 2 開催場所 大地の家 地域交流ホール
- 3 出席者
 - 評議員総数 7名
 - 評議員出席者 6名
木下宣明 牧山榮子 金田孝行 橘田浩 青木志帆 松本将八
 - 理事出席者 4名
 - 理事長 日下孝明
 - 業務執行理事 小松正和
 - 理事 鳥居健一 岡平ゆかり
 - 監事総数 2名
 - 監事出席者 2名
松田千尋 黒田清隆
 - 職員出席者 9名
宮崎泰生 三村寛裕 吉田透 寺田俊哉 大西圭介 渡辺貴美 加地裕明
伊丹修 前田央依
- 4 報告事項
 - (1) (仮称)魚住ホームの進捗状況について
 - (2) 事業所実地指導の結果と改善報告について
- 5 議題
 - 第1号議案 令和5年度第2次補正予算(案)について
 - 第2号議案 令和6年度事業計画(案)について
 - 第3号議案 令和6年度予算(案)について
 - 第4号議案 役員賠償保険の継続加入について

《監事監査》

- 1 監査日時 令和5年5月26日(金曜日)
- 2 監査場所 大地の家 地域交流ホール
- 3 出席者
監事 松田千尋 黒田清隆
理事長 日下孝明
業務執行理事 小松正和
理事 鳥居健一
職員 岡平ゆかり 前田央依

《運営協議会》

- 1 参加者委員総数 9名
委員出席者 6名
山下琴美 片岡美津子 禰宜洞陽子 菊池素代 今井サチ子 四方成之
理事長 日下孝明
業務執行理事 小松正和
理事 鳥居健一 岡平ゆかり
職員 宮崎泰生 吉田透 三村寛裕 山崎正幸 寺田俊哉 大西圭介 渡辺貴美
前田雅洋 前田央依
- 2 開催日 令和5年11月8日(水曜日)午前10時00分から午前12時00分まで
- 3 開催場所 大地の家 地域交流ホール

《経営会議》

- 1 参加者
主担当 岡平ゆかり
理事長 日下孝明
業務執行理事 小松正和
アドバイザー (株)経営開発センター代表取締役社長 野崎悦雄氏
職員 管理者 鳥居健一 宮崎泰生 吉田透 三村寛裕 山崎正幸 寺田俊哉
大西圭介 室本早知 渡辺貴美 加地裕明 伊丹修
主任 前田央依 澤田慎一 谷一智子 前田雅洋 古川裕明 寺本圭子 奥村真司
北代淳 宇都宮明香
- 2 開催日 5月24日 7月26日 11月1日 1月31日
- 3 開催場所 大地の家 地域交流ホール

《運営企画会議》

- 1 参加者 鳥居健一 宮崎泰生 吉田透 三村寛裕 岡平ゆかり
2 開催日 4月11日 5月9日 6月21日 7月11日 7月25日 8月8日 8月18日
9月12日
10月10日 11月14日 12月5日 12月11日 1月9日 2月14日 3月
12日
3 開催場所 大地の家 交流ホールまたは明石市立木の根学園 事務所棟

《職制会議》

- 1 参加者
主担当 鳥居健一
職員 管理者 岡平ゆかり 宮崎泰生 吉田透 三村寛裕 山崎正幸 寺田俊哉
大西圭介 室本早知 渡邊貴美 加地裕明 伊丹修
主任 前田央依 澤田慎一 谷一智子 前田雅洋 古川裕明 寺本圭子 奥村真司
北代淳 宇都宮明香
2 開催日 4月18日 7月18日 11月21日 2月20日
3 開催場所 大地の家 交流ホールまたは明石市立木の根学園 事務所棟

□ 事業所名:法人事務課

【今年度の目標】

- ① 強度行動障害者グループホーム事業の推進※法人重点事業(3)
- ② 労務多様な働き方への対応※法人重点事業(5)
- ③ 財務経営会議の充実、事業継続計画作成会議での役割遂行※法人重点事業(6)
- ④ 法人事務課職員の人材育成※法人重点事業(2)

【結果】

単年度で取り組む課題は①②③④概ね、年間計画通りに実施できた。しかし、①については第1期が始まったばかりで国庫補助が正式決定したわけではないため注視していく。また②についても働き方改革が大きく進むことにより、事業所による職場環境のちがいや改善課題が明白になってきている部分もあり、職員の働きたい形と今後の利用者ニーズ(住まいのニーズ)への対応を同時に考える必要がある。③④は必須目標として内容を検討し引き続き取り組むこととする。

【目標達成のために実施する事】

【優先度1:国庫協議書の作成(第1期協議内容最終打ち合わせ)と提出】

【具体的な方法】

令和3年度、令和4年度に引き続き法人の重点事業(3)に基づき、強度行動障害者グループホーム等新規事業について、国庫協議の最終打ち合わせまでを行う。必要な事業計画、予算、見積内容の精査、協議内容についての最終確認を行い、国に上げる。国庫補助金以外の助成金について調べる。また、同時に大地の家の個室化に向けて、定員減による運営費の試算や人員配置の検討、実施に伴う問題の検証等、現場サイドと協力しながら進めていく。

【結果】

強度行動障害者グループホーム等新規事業について、第1期事業計画、予算編成、内容についての最終確認を行い、理事会・評議員会で審議いただき、協議書を提出した。国庫補助金以外の助成金を調べながら、同時に銀行への融資を依頼するための資料を作成し提出し承認を得た。

【優先度2:目標達成のために実施する事】

【労務】働き方改革を進めながら多様な働き方への対応をさらに検討する。また、補助金申請を行い、記録システムを導入する。

【具体的な方法】

- ・ 令和元年度以降、毎年年休取得率は上がっているが時間外勤務については課題がある。業務上やむをえない場合もあるが、必要に応じて管理職者に確認作業を行い、実質の職員配置等に問題がないか検証し、対応策を現場とともに考える。
- ・ 変則勤務ができる職員の減少傾向と子育て・介護をする職員の増加傾向から暮らしをサポートする職員層の確保に課題が出てきている。職員間の公平性のある持続可能な働き方の仕組みの検討を進めていく。
- ・ ここ数年かけて業務の効率化に向けて記録に関するソフトの導入について検討してきたが、今年度は「令和 5 年度障害福祉分野の ICT 導入モデル事業の補助事業」を申請し、本格的に導入を進める。

【結果】

- ・ 一般職員の時間外勤務は年々減っている一方で、役職者の時間外勤務が増えていることがわかった。法改正が進む中、事務量が増えていることも確かだが、業務体制の中での補完的役割を役職者が担っていることも判明したため、職場全体の業務改善計画をたてる方向で検討することとした。
- ・ 処遇改善加算の一本化に向けて変則勤務ができる職員への配慮を講じた固定手当の新設を考えることとした。
- ・ 当該事業を申請したが非該当とされたため、他の助成金事業を探し「やまぶき財団」から 308 万円の助成をいただくこととなった。記録システムは年度内に納品し今後の業務の効率化を期待する。

【優先度 3: 目標達成のために実施する事】

【財務】経営会議を充実させる。また事業継続計画作成会議での役割を見出し遂行する。

10 月開始のインボイス制度に対応する。

【具体的な方法】

- ・ 令和元年度以降、毎年各事業所の収益への努力は上向きに数字に反映されている。各事業所の経営意識は高まっていることが明確なため、今年度も四半期ごとの経営会議の開催、毎月の予算執行状況の報告を行う。また、光熱水費、物価高による影響から経費削減努力を促していく。
- ・ 事業継続計画作成会議では、法人事務課としての役割を遂行すべく、非常時を想定した設備、体制、リスクに対応する策をひとつひとつ明確にしていく。必要に応じて業者との折衝をしていく。
- ・ 10 月施行のインボイス制度については適格請求書や適格簡易請求書の発行や保存の準備、関係する全ての取引業者、事業者、個人商店、フリーランス等との取引についてのルールを

設け、請求書・領収書・レシート等の書式の変更、レジの設定を行えるよう各事業所をサポートしていく。

【結果】

- ・ 今年度も四半期ごとの経営会議の開催、毎月の予算執行状況の報告を行った。また、光熱水費、物価高による影響から経費削減努力も各事業所に浸透し、収益への努力は上向きに数字に反映された。
- ・ 事業継続計画作成においては、非常時における法人事務課としての役割を摸索した。総合防災訓練の参加方法も本部と事業所に分かれるなど変更を試みた。自家発電機など新しい購入物品の検討についてはチームが起案するが助成金申請等を手伝うことにしている。
- ・ インボイス制度については法人説明会を開き、基本的なことを一緒に学び、各書式の発行や保存の準備、関係する取引業者、事業者、個人商店、フリーランス等との取引についてのルールを設け、各事業所をサポートした。

【優先度 4: 目標達成のために実施する事】

事務職員の能力向上のための研修

【具体的な方法】

- ・ 随時外部研修会参加: 働き方改革、社会福祉法人会計実務、法人運営、労務、報酬改正等
- ・ 年 1 回課内勉強会の開催必要に応じて法人内勉強会の開催

【結果】

- ・ 外部研修: 社会福祉法人会計研修(税務、予算・決算)、グループホーム研修
オンラインセミナー: 法人研修、監事監査研修、報酬改正、処遇改善加算、法改正総点検セミナー、人材確保セミナー
- ・ 内部研修: 法人インボイス説明会課内勉強会: 厚労省委託就業環境整備改善支援セミナー、年末調整セミナー、処遇改善加算について

□ 事業所名:PRコーディネーター

【今年度の最重点目標】

明桜会の理解者・応援者を増やすことで、ご利用者の社会参加を促し地域と法人をつなぐ架け橋となる。

【結果】

既存の明桜会サポーターの方々に向けた事業の取り組み報告は『M マガ』『年次報告書』にて行い、明桜会の活動に関する理解を深めていただけるようにした。また広報ツールを使い分けて、採用広報・内部広報・外部広報と目的ごとに情報発信を行っている。

地域とご利用者との交流機会・障害理解の促進となるような取り組みとして、「トゥギャザー★フェス」やボランティア養成講座・福祉学習事業の企画参画を行い実施した。また自治会やまちづくり協議会の活動には、対象となる地域の事業所へつなぎ地域活動への参加を促している。

【優先度 1: 目標達成のために実施する事】

明桜会サポーターの周知と、継続率の維持・向上を図る

【具体的な方法】

- ・ 明桜会サポーターの案内パンフの設置箇所を増やす。
- ・ ”サポーター募集中”の広報を定期的に行う。
- ・ サポーターの方々に『M マガ』『年次報告書』を届け、明桜会の取組みや新規事業の進捗状況報告を行う。

【結果】

- ・ 明桜会サポーターの案内パンフの設置箇所については、6箇所増えた。(ふれあいの里 4箇所・店舗 2ヶ所)ここから、1件新規のオンライン会員に結び付いた。他、イベント参加時の新規サポーター加入が1件。
- ・ サポーターの方々へ向けて『M マガ』『年次報告書』の発行を行っている。新規事業である強度行動障害者のグループホームに関する進捗状況について、社内報『M マガ』やブログ・SNSを通して広く広報を行った。

【優先度 2: 目標達成のために実施する事】

ご利用者の社会参加の機会づくりを行う

【具体的な方法】

- ・ 地域や人とのつながりから、ご利用者の社会参加を促し地域の方との交流機会をつくる。
- ・ 事業所のスタッフと相談しながら、地域にある資源を活用してご利用者の楽しみ・やりがいとなる活動を提供する。
- ・ 地域のニーズを知る。

【結果】

- ・ 明石市社会福祉協議会と協働でボランティア養成講座を実施。また「みんなの給食」事業の中で福祉学習講座の機会をいただいた。事業所のスタッフと相談しながら、ご利用者との交流・障害理解の促進となるように企画を行った。
- ・ 自治会活動やまちづくり協議会等のイベントへの出展依頼は、対象となる地域の事業所へつなぎ地域参加の機会づくりを行っている。
- ・ 「トゥギャザー★フェス」を通して、地域の人との交流やご利用者も活躍できる機会づくりを行った。

【優先度 3: 目標達成のために実施する事】

明桜会の取組みの広報活動を行う

【具体的な方法】

- ・ 様々な広報ツールを活用し、法人/チームの取組みの情報発信を行う。
- ・ 法人理念に沿った情報発信を行うことで、理念の内部浸透を図る。

【結果】

- ・ 広報ツールを目的ごとに使い分けて、情報発信を行っている。(採用広報・・インスタ/ブログ/TikTok/リクナビ、内部広報・・社内報『M マガ』/note)
- ・ トップメッセージや明桜会の方向性が全スタッフに情報として行き渡るように、社内報・noteでの発信に努めた。その都度、「その人の望む暮らしの実現」をキーワードに情報発信を行い、理念の内部浸透を図っている。
- ・ 『M マガ』アンケートにて「その人の望む暮らしの実現」について意識調査を行った。回収率の課題はあるが、回答者のほぼ半数が「理解しており日々の業務にも結び付いている」と回答。また残り半数が、「理想と現実との差が大きい」「わかるけど自分の業務とは結び付かない」という結果になった。今後、理念浸透と絡めた内部研修や実践報告会など、リアルな場で法人の目指す方向性を共有する機会が必要と考える。

□ 事業所名:大地の家

【今年度の最重点目標】

ご利用者の想いや希望を確認し、叶えていくための方法をご利用者と一緒に考え実現していきます。

【結果】

アセスメントを通じて、ご利用者の好きなこと、やりたいことを抽出し、個別外出、居室環境の整備、イベントの開催など様々な活動に取り組むことができた。感染対策は断続的に続いた中ではあったが、PDCA サイクルを取りながら、ご利用者の意思形成・意思表出の支援を年間を通じて計画的に進めることができたことは大きな成果であった。一方、生活介護事業については、週間プログラムによって対応を行うも通院の増加など日々流動的な内容になることが多くなり課題として残った。次年度に向けては、介護・療育、それぞれのニーズに応じ、ご利用者、職員ともに見通しの持てる活動提供を目指したい。

【優先度 1: 目標達成のために実施する事】

お一人お一人の夢マップを更新します。

【具体的な方法】

各担当がご本人・ご家族・職員等から「その人の望む暮らし」を聞き取りします。

長期目標、短期目標など、ご本人に分かりやすい形で提示し同意を得ます。(個別支援計画に反映)

役職者や他の職員と実現可能な事を検討しご本人と一緒に計画します。

【結果】

職員全体が意味・目的を理解して取り組めることを大切にし、職員会議での進捗確認、職員一人一人とのすり合わせを実施した。計画過程で見直しが必要となるものや、感染対策等により中止となった取り組みはあったが、実践が積み重なっていくことで「一人一人の想いや希望を確認し叶えていくための方法をご利用者と一緒に考える」ことについての具体的な行動の共通理解につながっている。好きなことがただできただけでなく、その中でご利用者がどういった表情であったか？どんな行動が見られたか？など、アセスメントをさらに深めていくことを次年度の課題として取り組んでいく。

【優先度 2: 目標達成のために実施する事】

職員はご利用者の視点に立った支援を実践します。

【具体的な方法】

毎日の朝礼で「ご利用者に視点に立って行う事」を具体的にして確認します。

OJT 担当者及び役職者はご利用者の視点に立った支援が提供されているかを定期的に確認します。

【結果】

朝礼の内容を見直しながら、日々職員がキャッチしたご利用者の視点に立った課題共有を行った。しかし、実施していく中で、共有のみで留まることが多くなってきたため、課題については各種会議、委員会で検討を行い、朝礼では曜日ごとに会議・委員会からの報告を行うようにしている。そのことにより、職員が主体的に発言する機会が増えた。また、ヒヤリハット報告についても年間 56 件挙がってきており、ご利用者の安心・安全に対する危機意識を育むことができた。ただし、時間に追われることも多く、決定事項や改善策についての進捗確認や振り返りの部分では課題があったと捉えている。

【優先度 3: 目標達成のために実施する事】

ご家族・ご利用者・職員が交流を図る機会を提供します。

【具体的な方法】

以下の点を要所として年 4 回ご家族を対象とした行事を提供します。

- ・ 大地の家の年間の運営方針や予定などをご家族と共有する。新人職員、担当職員紹介、活動報告等
- ・ ご家族を対象とした学習会を企画・実施します。(グループホーム or 成年後見制度)
- ・ ご利用者や職員とご家族が交流を図る機会を作り、施設に対するご意見等をお聞きする。

【結果】

年 5 回の家族交流会を実施することができた。年度当初のアンケートを通じて、活動報告会以外に「成年後見制度の理解」「グループホームの暮らし」についての学習会を実施した。特にグループホームの報告会については、参加者数、質問の多さから暮らしの可能性についての関心の高さが伺えた。

そして、8 月にご利用者の夢マップイベント「ビアガーデン」を企画し、家族会にも参加いただいた。ご利用者、ご家族、職員、多くの笑顔が見られ、施設全体で行える久しぶりの交流行事となった。

社会福祉法人明桜会虐待防止対応規定(第 23 条虐待結果の公表)に基づく報告

状況報告

ご利用者の両腕・腿・脛に痣ができており、本人に確認すると職員に強引に誘導されたといった内容の話があった。入浴時のご本人の行動が起因した事案と判明したが、ご本人の発言内容、職員間の報連相の不備を踏まえ不適切事案として、法人虐待防止委員会報告後、明石市虐待防止センターへの通報を行う。結果、虐待・不適切支援の認定はなく、明石市より施設内事故と判断するとの回答を受ける。

改善報告

- ① 事業所虐待防止委員会にて、事故の経過・発生要因についての検証。
- ② 職員周知及び実際の利用者の行動に対して、身体に負担が少ない配慮をした誘導・対応法についてグループワークを実施。

□ 事業所名:サポートセンター翔

【今年度の最重点目標】

安定した事業運営と共に、ご利用者一人ひとりがいきいきと日中活動に参加できるように取り組む。

【結果】

5月のコロナの分類変更以降、これまで自粛していた行事や活動を再開することができ、ご利用者の笑顔を見ることが出来る機会をたくさん得ることが出来た。特に、日帰り旅行などの外出企画では職員も含め、いきいきとした活動が戻ってきたことを実感することができた。その他、年3回のお疲れ様会ではキッチンカーを依頼するなど「食」を楽しむ企画も行えた。ご家族も一緒に行事に参加していただくこともでき、この間失われていたご家族と職員の交流も再開できた。日々の活動としては、多様なニーズに応えるため個別支援の充実に取り組んだ。同時に集団支援の場の安全安心を確保するための環境整備を進めることが出来た。

運営面では、大幅な利用減もなく、大きな修繕は助成金で行うことができるなど、比較的安定した運営で推移できた新規利用者を2名獲得することも出来た。しかし、人員面では特にパート職の確保が難しく課題となっている。

【優先度1:目標達成のために実施する事】

ご利用者の安心・安全を確保するための委員会活動と会議の充実

【具体的な方法】

- ・ 虐待防止委員会については、定期に自己チェックシートを実施し、全体状況の把握や分析、事業所内研修会(ワーキング)も実施することで、虐待防止体制を強化する。
- ・ 安全衛生委員会については、過去も含んだ事故報告の検証やヒヤリハット事例の検討等を行いリスク回避に向けた情報発信を行う。・職域別会議を行い、各職域スタッフと支援員との連携を強化する。

【結果】

- ・ 虐待委員会は毎月開催し、全職員を対象とした虐待チェックアンケートの実施、フィードバックを行った。その他、委員がピックアップしてきた具体的な支援場面をケース会議等にかけるなど、より良い支援が行われるように努めた。研修会としては、各グループ会議へ委員が参加し、呼称を題材にワーキングを行う予定であったが、委員会からの問題提起をするに留まった。しかし呼称や支援方法について、事業所としての方向性の理解は図ることはできている。
- ・ 安全衛生委員会は年間5回を予定していたが、3回のみで開催となった。事故・ヒヤリハットの検証や情報発信は副主任が中心となり丁寧に行っている。ヒヤリハットの書式についても

変更を行い、職員が主体的に報告できるようになってきている。

- ・ 職域別会議として、ドライバーや事務員との会議を定期的に行った。情報共有を行うと共に、職域の違いからの意見や提案を支援員と共有する事で、課題を抽出する事ができている。

【優先度 2: 目標達成のために実施する事】

勉強会の実施

各種研修会への参加

ストレスマネジメントの実施

【具体的な方法】

- ・ ご利用者の思いを汲み取る技術や知識を学べる研修会への参加と共に、事業所内でも「ご利用者主体」の勉強会や研修報告会を行い、職員の支援力とチームワークの向上を図る。
- ・ 職員のメンタルチェックを行い、抱えている悩みや困りごとに対して、フォローが出来る体制を構築する。また、定期面談等でもモチベーションチェックを行い課題があれば個別にサポートする。

【結果】

- ・ 事業所内研修としての勉強会を年間 6 回予定していたが、3 回のみ開催となった。「利用者主体」をテーマとし、車椅子や食事、歯磨き介助を受ける疑似体験をすることで、利用者目線の支援に気付く視点を養った。外部研修の参加としては、行動援護従事者、強度行動障害支援者研修に新たに 3 名が受講できている。その他、相談支援、リスクマネジャー、実習指導者研修等への参加も行っている。
- ・ ストレスマネジメントとして、定期的な面談を行い、職員のメンタルチェックを行った。しかし、フォローが不十分だったケースが数件あり、特に年度前半でのメンタルチェックに課題があった。

【優先度 3: 目標達成のために実施する事】

新たな活動プログラムの展開と環境の整備

【具体的な方法】

- ・ 構造化や視覚化等を取り入れた活動場所やプログラムを工夫し、個々のご利用者が活動しやすく、落ち着いて過ごせる環境整備を行う。
- ・ コロナ禍により縮小していた地域の社会資源を活用したプログラム展開や、地域に向けた活動、ご利用者の活動意欲が反映できる新たな作業課題の開拓等も行いながら日中活動の充実を図る。

【結果】

- ・ 構造化や視覚化を取り入れた活動や工夫はあまり進めることが出来なかったが、活動部屋のレイアウトの変更やクッション材の導入、安全面を意識した環境整備を行うことができた。全体プログラムより個別プログラムを重視し、新たなレクリエーションアイテムやトレーニング要素のある活動を開拓していった。
- ・ 誕生日外出の実施や地域イベントへの参加を積極的に行い、ご利用者の楽しみの機会を数多く持つことが出来ている。

【優先度 4: 目標達成のために実施する事】

事業所が主催した家族懇談会の実施

【具体的な方法】

- ・ 年 2 回(7・12 月)事業所主催の家族懇談会を開催し、事業所の活動報告・事業所からのお知らせを行う。また、必要に応じて勉強会の実施も検討する。

【結果】

家族懇談会としては年 2 回の予定であったが 1 度(7 月)のみ実施。活動報告と、法人内やまゆりの家職員によるグループホームの現状について勉強会を行った。その他、各種行事へのご家族の参加機会提供を行うことで、コロナ禍に失っていた職員とご家族との交流の場を持つことが出来ている。

□ 事業所名:サポートセンター曙こねくと

【今年度の最重点目標】

就労移行支援事業所として、「共生社会の実現に向け障害のある人もない人も共に生きる社会実現」を目標とする。働くことで生活を楽しみ、働くことで暮らしを守っていけるように職業生活全般の支援を実施する。

【結果】

はたらくことを社会参加の手段とし、個々の生活が潤うような職業生活を目的とし就労支援を実施した。また就労者ご家族との情報交換会を企画し、就労を継続していく中での仕事の不安や生活環境の変化などを共有させていただき、安心していただく機会とした。R5年度は5年ぶりの「就労者OB会」を開催し就労者のねぎらいと働き続けるための安心の場とした。

【優先度1:目標達成のために実施する事】

雇用前実習に向けて多彩な職場体験の場の確保に努める。

【具体的な方法】

職場開拓による情報収集を行い、主にサービス利用2年目のご利用者を中心に中間的評価としての体験実習の場を積極的に提供し、安心して社会へチャレンジできるようにする。(一人3社以上実施)

【結果】

2年目のご利用者を中心にハローワークでの求職登録をすすめ、計11名・延べ88日・24社の求職活動を実施し、働く準備と育ちの確認をとおして個々の特性と合わせマッチングを意識した。一人平均2~4企業での経験の場を提供し、結果としては7名の就労者(内A型2名)につながった。

【優先度2:目標達成のために実施する事】

「働く準備としての校外学習」「夏休み親子体験実習」を実施し、はたらくことを身近に感じていただく。

【具体的な方法】

近隣中学(現在2校)の特別支援学級との校外学習を実施し、「はたらく準備」としての交流学习を実施する。また夏休みを利用して親子体験実習を実施し地域の特別支援学校との交流を深め、生徒様ご家族への情報発信と明桜会としての就労移行支援サービスの啓発に努める。(年3回程度)

【結果】

校外学習としては、大久保北中特別支援学級より 11 名の参加があり、トライやるウィークは高丘中 1 名、大久保北中より 2 名の実施となった。夏休みの親子体験実習では、いなみ野特別支援学校 1 年 2 組・2 年 3 組、和田山特別支援学校より 2 年生 1 組の合計 6 組 12 名の参加者があった。明桜会の就労支援チームの情報発信として企業・事業所の見学会を企画したが、日程的な課題もあり支援学校からの参加は少なく児童ご家族の参加が 7 名、中学校のご家族 1 名の参加となった。

【優先度 3: 目標達成のために実施する事】

多機能型としての機能を活用し、日中活動プログラムの選択肢を増やし、ご利用者の就労へのモチベーションを保てるような機会を作っていく。

【具体的な方法】

継続 B 型プログラムを共有し食品製造・配達・イベント販売などの機会をとおして働く場面を増やし、ご利用者個々のスキルアップにつなげていく。

【結果】

クッキー製造の実習でこねくとより 1 名が体験実習を行い、食品製造の場を経験をする機会とした。また販売活動に参加し接客体験の機会とした。

【優先度 4: 目標達成のために実施する事】

ご家族に向け「はたらく・働き続ける」ことを発信するとともに、「社会で働くことのイメージづくり」を実施する。

【具体的な方法】

従来の保護者会に代わって「家族教室」として保護者様・ご利用者に向け「就労者講演会」を実施し、親子で就労について考えていただく機会を提供する。(年 2 回程度)

【結果】

働く場面を実際に映像で紹介し、業務内容によつての働き方の違いや企業環境によつてルールの違いを知っていただく機会とした。また懇談会に企業の方をお呼びし「はたらくための必要なこと」について雇用する側からのお話を聞かせていただいた。また保護者様からの質疑に対する時間の中で、今から必要なことや就労後のアドバイスなどをお聞きし有意義な時間とした。

□ 事業所名:サポートセンター曙のぞみ

【今年度の最重点目標】

「就労継続支援として就労の場の提供また生産活動の場の提供をしていく」。目標に向け個々に応じて達成感を感じられるような日中活動と作業工賃の向上を意識した生産・販売を実施する。(クッキー・野菜・軽作業等)また活動をとおして学校・福祉との連携を図り、地域交流を進めて行く。

【結果】

クッキー製造作業を中心に内職作業として缶バッチ・縫製クリップセットアップ・明石焼き粉セットアップ・缶ジュースセット詰め合わせの作業を実施し、ご本人の希望を聞きながら働く意識の向上を目的とした。今年度の年間平均工賃としては 10,776 円となり、引続き工賃向上に向けた工夫を考えていく必要がある。交流活動として夏休み親子体験では 3 組 6 名の参加があった。

【優先度 1:目標達成のために実施する事】

多機能型としての強みを活かし、個々のニーズに応じた活動を提供していく。また一般就労をめざし就労移行への移動も視野に入れたサービス提供をしていく。

【具体的な方法】

活動の選択肢を増やし、ご本人が取り組みたい作業を選んでいただける場を増やし、達成感と自信を持っていただく機会とした。また就労移行の活動プログラムに参加し、「就労移行」を知っていただき移行と B 型の垣根を低くすることではたらくことの意識向上に繋げていく。

【結果】

個々の状況に応じた作業に配慮し、「やる気」の積重ねを継続できるようにした。また内職作業場所をこねくとと共有し、こねくとの内職作業等に体験参加できる場面をつくり、一体化運営の取り組みの一つとした。また座学・SST 等のプログラムにも随時参加し、就労への意識向上に努めた。

【優先度 2: 目標達成のために実施する事】

内職作業や販売活動を充実させていき、工賃向上を意識する。

【具体的な方法】

地域への商品 PR や地域イベント販売へ積極的に参加し、売り上げを確保していく。目標としては※昨年度以上の工賃収入を目標とし作業活動を充実させていく。また原材料の物価上昇に伴い価格の見直しも工夫・検討をしていく。※R5 平均工賃一人約 6,900 円

【結果】

内職作業の種類も増えたことやクッキー販売も基本販売価格を 100 円から 200 円に変更し(内容量も変更)販売収入の増額に努めた。コロナ禍が明けたとはいえ大規模なイベント参加は少なかったこともあり大きな販売収入の場としては限られていた。今後「しごと部会の商品カタログ」を利用しながらの販売活動を進めて行く予定。R5 年度はイベント販売の機会も増えたことや年間行事(バレンタイン・卒業入学等)商品の売上増もあり平均工賃は 10,777 円で昨年度と比較し約 3,900 円の増となった。※前年度比較菓子製造約 260,000 増/内職作業約 75,000 増

【優先度 3: 目標達成のために実施する事】

地域との交流を深める。

【具体的な方法】

地域農園「ぴあファーム」での協働活動(収穫・販売)を通じて働く場の確保をしていく。また近隣の高齢者施設や保育所等への商品 PR を行い、のぞみの活動を広めていく。昨年度より新たにつながった西大窪厚生館での定期的な販売活動を通じて新たな地域展開を図っていく。

【結果】

近隣の福祉施設への積極的な商品 PR はできなかったが、地域の会議の際にご注文をいただいたりイベントでの景品で利用していただくことが増えた。西大窪厚生館とのコラボでは年 4 回の販売を実施し販売をとおした交流ができた。また 3 月に第一回目の「あけぼの市～AKB1」を実施し、ぴあファーム(野菜)・すたじおぽっち(T シャツ等雑貨)・のぞみの自主製品(クッキー)の販売と室内ゲームを実施し、地域の方やご家族・就労者の約 50 名～60 名に楽しんでいただき、地域交流を進める一歩となった。

【優先度 4:目標達成のために実施する事】

夏休み親子体験実習や近隣中学校との交流授業を実施し、将来の進路選択に生かしていただく機会とする。

【具体的な方法】

夏休みの親子体験実習の案内エリアの拡大、特別支援学級生徒との交流(見学・作業・イベント販売等)を進めることで生徒やご家族にも活動を知っていただき、進路の選択肢としての機会を提供する。

【結果】

夏休み親子体験では 3 組 6 名の参加があり、のぞみの製造過程や商品を知っていただくと同時に利用者確保の一環として実施できた。学校をとおした実習では東播磨特別支援学校より、将来の就労を見据え高砂在住の方が今年度新規利用となった。

【優先度 5:目標達成のために実施する事】

家族サービスの充実として。

【具体的な方法】

年 2 回以上を目安として従来の保護者会に代ってご家族との懇親会を実施し、事業所の現状やレクリエーション・販売活動の報告をさせていただくと同時に、他福祉サービスの紹介や健康・生活支援等、ご家族にとっての将来的な不安に対しての懇親会を実施し安心して通っていただけるようにする。

【結果】

従来の定例的な保護者会にかわり「保護者懇談会」を開催し、日々の活動報告をお伝えし情報交換の中で保護者様のニーズや課題についての機会を作りました。ご家族との学習会としまして 7 月に「グループホーム利用の現状について」やまゆりの家より、また 10 月に「福祉サービスの現状」についてオアシスよりそれぞれお話をいただき、ご利用者の将来について「家から離れ生活する」ためのイメージを共有できた。

□ 事業所名:サポートセンター曙定着支援事業

【今年度の最重点目標】

就職後7ヵ月目から3年間のサービス(月一回以上の面談)を実施し安定した継続就労を目的として実施する。より良い支援サービスに向け、年1~2回家族懇談会を実施し、ご家族の安心と企業との信頼関係を構築させていく。またご利用者と一緒に休日の過ごし方を共有し、月一回の「集い」をとおして生活の楽しみを増やしていく。

【結果】

R5 年度新規契約者 5 名、契約途中の退職者 3 名、年度末における契約利用者数は 10 名となった。退職理由としては企業の配慮不足が原因となるケースが 2 名、自己都合 1 名(より収入を求めるための退職)となっている、今後入職時における企業との確認事項や利用者との入職時の細かなアセスメントの必要性が要因としてあげられる。ご家族へ就労支援の実際を見ていただき情報の共有を目的とし、家族懇談会を実施し 3 名の就労現場の映像をもとにこねくとの成果として頑張れていること、社会に出てから見える課題について話合う機会とした。年間 10 回の「就労者の集い」では職場訪問で聞けない本音や希望などをお聞きし、継続就労のための手段として有意義な時間を持てた。

【優先度 1: 目標達成のために実施する事】

定着支援サービスを他施設も含め広く PR していく。

【具体的な方法】

基本としてこねくにより雇用決定を受けた時点でご家族への福祉サービスのご案内をしていく。また会議・研修等に参加しこねくとの定着支援を知っていただき、他施設の就労移行支援事業所からの利用をしていただけるように PR をしていく。

【結果】

採用時のタイミングで「定着支援事業」の説明をご家族に行い、6 か月後の定着支援事業の契約がスムーズに導入できるように努めた。また他事業所からの利用を促す取り組みに関しては、高砂から 1 名利用面談予定ではあったが地域的な課題(加古川就ポツ利用)もあり保留となった。

【優先度 2: 目標達成のために実施する事】

就労場面や環境の紹介も含めご家族に「観て」理解していただく機会をつくる。

【具体的な方法】

「就労定着支援サービス」の状況を画像で知っていただき、どんなところでどんな仕事をされているのか、日々のご家族への報告がイメージしやすい様に工夫をしていく。

【結果】

こねくとから就労された方 3 名の業務紹介(工場系 1 名・福祉施設のメンテナンス系 2 名)を映像を元にさせていただき、それぞれの業務の特徴や求められることを説明させていただいた。またトラブルの際にご家族とのイメージの共有ができ、初期対応がしやすかったケースも見られた。

【優先度 3: 目標達成のために実施する事】

面談を実施するうえで個々に応じた対応を実施していく。

【具体的な方法】

面談内容や面談場面(場所・人)など気持ちに余裕を持ち話しやすい環境を設定し、話すことで気分転換を図れるような工夫を考える。

【結果】

勤務時間中の職場では話しにくいことも時間外に外での面談場面をもつことでリラックスして話すことができた。また会社でのプライベートスペースをお借りし、プライバシーに配慮した環境で企業の方とも情報共有・情報交換することができた。

【優先度 4: 目標達成のために実施する事】

こねくと OB との仲間意識と気分転換を図り、仲間同士の情報共有の場とする。

【具体的な方法】

基本月一回、「食べる」「遊ぶ」「話す」「散策する」とおして仕事を離れた関係の中で気持ちを引き出し、定着面談の際の会話を充実させていき安定した継続就労につなげていく。またこねくととの合同レクリエーションを楽しむことで互いに刺激を受ける場面とする。

【結果】

日々休暇をとりたくても口に出しにくかったり、休日行きたくても家族や友達と出かけることが少なくなったりと休日の利用が上手くできず、気分転換の機会が自分で作りにくい方へ気分転換の機会を進め有意義な休暇を進めた。働くことで生活を楽しむことができるための工夫として今後も余暇活動を提供しながら、基本 3 年間の継続就労を目標に繋げていきたい。

□ 事業所名:サポートセンター貴和

【今年度の最重点目標】

- ・ 多様なニーズへの対応
- ・ 事業所の魅力向上
- ・ 新館事業の発展と地域との繋がり構築
- ・ 家族サービスの充実

【結果】

共生社会の拠点として明石市が位置付けている新館事業については、ユニバーサルスポーツの啓発に向けて、定期的にイベントを企画するなど、その役割を果たすことが出来た。また、その周知を様々な機関へ積極的に行った事で知ってもらう機会となり一定の集客効果につながっている。同時に、新館においては様々な世代が共に交流する機会となり多様化への理解促進にもつながっている。貴和事業所内においては、現在所属しているご利用者やそのご家族の満足度向上のため、貴和カフェや学習会、個別外出の機会の提供等を計画的に実施し一定の成果を上げることが出来た。ただ、今年度重点目標として挙げた4点について、職員全体の共通認識に欠けてしまい年間通して線として繋がりにくかった事は課題として残った。貴和は明石市内で一番歴史のある事業所でありその事が強みとなっている面もあるが、老朽化が進み日々の活動等に少なからず影響が出ているため、今後は修繕等の検討が必要である。

【優先度1:目標達成のために実施する事】

在籍利用者への定着支援

【具体的な方法】

在籍利用者の長期利用・高齢化も進んできていることから、生活面全般においての支援が必要となってきた。可能な限りサポートセンター貴和への通所が継続できるよう、相談支援の機会を設け多様なニーズに対応していく。

サービス更新面談時にアセスメントを行い、フェースシートの整理と更新行う。

作業提供のみではなく、個のニーズに合わせた余暇・創作活動、ユニバーサルスポーツの機会を提供する。

ケース検討、研修等への参加から障害特性への理解を育み、スタッフの支援力を向上させる。

【結果】

ご利用者やそのご家族の高齢化に伴いこれからの暮らしについてヒアリングを行う予定とされていたが、個別支援計画の説明時など限られた時間では十分に聞き取ることが出来なかった。結果として、相談支援事業所がついていても、困ってから生活全般の把握を改めて行うという場面も生じ、

限られた資源の中で調整するしかない状態となる方が出たことは課題として残った。相談支援事業所はじめ各機関とは丁寧に情報共有を行うように努めたが、実際の支援の方向性や本人の意思確認について、誰がどうやって調整し決めていくのかという事が曖昧となる場面が見られたため、今後はお互いの役割認識についてケースを通して確認していくところから進める必要がある。同時に、貴和として作業支援のみにとどまらずライフの部分についてのサポート体制を整えるという事の意味の理解について、まずは職員間で共通認識を図る必要がある。

【優先度 2: 目標達成のために実施する事】

新規利用者の獲得

作業活動の確保と充実

余暇活動の充実

【具体的な方法】

定員(25名)に到達していないことから、新規ご利用者の獲得を目指す。

ここ数年特別支援学校卒業生の新規利用が続いており、引き続き学校と連携し見学・実習の受け入れを行う。

夏休み期間に特別支援学校を対象にした見学会の実施。

事業所の老朽化が進んでいることもあり、必要な修繕や環境整備・整理整頓・清掃を強化する。

現在請け負っている多様な下請け作業を継続し、手すきのない充実した作業提供を行う。

定員数増による平均工賃の減少額を抑えるため、作業量を増やし工賃額の維持に努める。

事業所への通所が楽しみとなるよう、作業の充実のみではなく誕生日会などのイベントも定期的に企画する。

新館でのユニバーサルスポーツ体験の機会提供。

【結果】

新規利用者の獲得に向けて、広報誌を作成し近隣の特別支援学校へアプローチする。法人内就労系ワーキング合同で見学会や説明会を実施するなどの動きを構築し、貴和を知っていただくという目標は一定達成することが出来た。また、請け負っている下請け作業の充実にも努め、ご利用者が手持無沙汰になるという時間はなかった。ただ、作業に乗れない重度障害者に対して何を提供するか、どう関わりを持つかという事が曖昧な状態であり課題として残った。そして、B型として工賃支給額をいかに向上させていくかという点についても具体的な目標計画に欠けた部分があり、15,000円には届かなかった。このような事を職員全体で意思疎通を図れなかった事が新規利用者0人という結果につながった面もある。

【優先度 3: 目標達成のために実施する事】

新館利用者の新規獲得と地域交流

【具体的な方法】

アンケートの結果などを参考し、新たなターゲットへの広報活動を行い新規新館利用者の獲得に繋げる。

サポートセンター貴和利用者の新館の利用機会を増やすことで、地域の新館利用者との交流の機会を広げ、共生社会の実現に貢献する。

市内の福祉事業所に向けての出張教室などを企画し、ユニバーサルスポーツの普及に努める。

【結果】

共生社会の拠点として明石市が位置付けている新館事業においては、ユニバーサルスポーツに関するイベントを定期的に企画開催するなど、その役割を果たすことが出来た。また、様々な機関へ積極的に周知を行った事で知ってもらえる機会となり一定の集客効果にもつながっている。同時に、新館においては様々な世代が共に交流する機会となり多様化への理解促進にもつながった。新館事業は明石市社会福祉協議会から受託しているが、運営委託費に対し実人件費が上回る事が常態化している事から次年度以降は事業受託の在り方について検討が必要である。

【優先度 4: 目標達成のために実施する事】

活動報告や懇親・勉強会等の実施

【具体的な方法】

お便りや映像、ブログ等で事業所の活動の様子や現状を報告する。

ご家族が知りたい情報を発信する勉強会等を実施するなど、ご家族が集まり情報交換できる機会を提供する。

【結果】

ご家族を対象に貴和カフェを 3 カ月に一度開催した。ご家族同士が交流を図る、日頃の事業所活動を知っていただく等の目的と併せて、そこから出てきた不安、疑問に対して専門家を呼んで学習会を実施するなどの動きを作ることが出来た。ただ、高齢化等に伴い、来所される保護者が減少しているという点はこれから工夫していく必要がある。

□ 事業所名:サポートセンター双葉

【今年度の最重点目標】

- ・ “ご利用者がどのような暮らしを望んでいるのか”をご利用者・ご家族とともに考え、その実現に向けて取り組んでいく。
- ・ 二見西地区において福祉の理解を促進する。

【結果】

個々のご利用者の暮らしについては、サービス管理責任者を中心にご家族やご利用者ともに丁寧な話を聞き取り取り組んだ。特に切迫性のあるケースについては頻繁にご家族と話し合いを重ねたが、ご家族の意向(現状の暮らしを続けたい等)を尊重するあまり具体的な道筋をつけることができないままキーパーソンが亡くなるといったこともあり、今後、ご家族とどのように話を進めていくべきかといった課題が残った。

地域の理解促進については、例年同様、地域行事参加の他、今年度は地区社協と街頭募金を行う事ができた。特に地域の防災訓練に双葉のご利用者と参加できたことは双葉にとっても地域にとっても大きく、地域の方からは「障害者と接するいい機会だった」と言っていた。

【優先度 1: 目標達成のために実施する事】

- ・ 意思形成・表出を常に意識した支援をする
- ・ 社会資源の積極活用を支援する
- ・ 余暇活動等を充実させる

【具体的な方法】

- ・ 新たな体験や経験をしておくことで選択肢を増やし、人生が豊かになるよう支援を行う。また、言葉のない方にはわずかな変化をキャッチし、思いを理解できるよう努める。
- ・ 短期入所や移動支援などの社会資源が利用できるように働きかけ、充実した時間が送れるように支援する。
- ・ 感染症等に配慮しながら、これまでのような外出行事なども行っていく。

【結果】

- ・ “人生が豊かになるように”という姿勢で支援を行い、行事や様々な活動において選択できる機会を提供した。また言葉のない方へはジェスチャーや写真などを用いたり、わずかな変化をくみ取るよう取り組んだ。
- ・ ご利用者の生活の充実のためにも短期入所や移動支援などの利用を保護者勉強会で利用の促進を図るが積極的な利用には至らなかった。事業所内においては館内で行っていた行事をふれあいの里で行ったり、行事や散策の際には様々な公共施設を利用した。

- ・ 余暇活動についてもできるだけコロナ前に戻していくよう心掛け、各ご家庭にも協力いただきバーベキューや日帰り旅行を実施、地域行事などにも積極的に参加した。

【優先度 2: 目標達成のために実施する事】

- ・ 垣根のない地域づくり

【具体的な方法】

- ・ 二見西まちづくり協議会を通じて、近隣の住民や学校関係と交流等を行い、障害の理解・啓発を促進する。
(小学校との学習会・学校関係との街頭募金・地域のまつりや交流旅行など)
- ・ 地域清掃を継続して行うことで顔見知りを増やし、あいさつし合える関係を築いていく。

【結果】

コミセンやまちづくり協議会を通じて様々な催しに参加させていただいた。中でも今年度は地域の方とともに街頭募金に参加させていただいたり、地域防災訓練に参加したりすることで、地域の方からも「こういった機会にどんどん障害のある方と触れ合いたい」などのご意見をいただくことができた。また、地域清掃については毎月とまではいかなかったが不定期に行い、それらの活動を通して地域の方と顔見知りになり、徐々にではあるが挨拶し合える関係が拡がりつつある。

(夏休みえん日*・ふれあいの里交流行事・街頭募金・ふたみみんなのまつり・聴導犬学習会・日帰り旅行・防災イベントなどに参加。*は職員のみ)

【優先度 3: 目標達成のために実施する事】

- ・ 支援力の向上

【具体的な方法】

- ・ 必要とされるスキルや職員個人が興味を持っている分野への外部研修積極参加。
- ・ 施設内での研修(支援に関する事・虐待や人権に関する事など)を実施(年 2 回以上)

【結果】

- ・ 研修について、今年度は研修情報を提供し参加者を募る形態をとり各職員で研修を見つけて参加するよう促し各職員の主体性に期待したが、期待通りの結果は得られず、一部の職員をのぞいては常に受け身となることが多く見られ、スキルアップを図ることができなかった。原因としては管理者からの発信が弱かったことがあげられるが、それ以外にも職員個々が現状で満足している様子がうかがえ、そういった職員への働きかけが課題となった。
- ・ 施設内研修では虐待に関する研修、身体拘束に関する研修、感染症に関する研修、災害対策についての研修、オアシスによる学習会などを実施した。支援技術や支援姿勢についての研修会も実施する予定であったが、時間的な制約もあり充実した内容の研修には至らなかった。

【優先度 4: 目標達成のために実施する事】

- ・ ご家族の安心を支える

【具体的な方法】

- ・ 年 2 回以上、保護者勉強会を開催する。
- ・ 双葉だよりを毎月 1 回発行する。

【結果】

- ・ 保護者にむけては年 2 回の支援に関するアンケートのほか勉強会(ご利用者の今とこれからについて・災害時の対応について)も実施。
- ・ 双葉だよりとして事業所内の様子を毎月紙面で報告した。
これら以外にも各保護者とコミュニケーションをとることで、安心・信頼につながっていると感じている。

□ 事業所名:やまゆりの家

【今年度の最重点目標】

ご利用者の望み・夢・未来への想いに向き合う

【結果】

ご利用者と向き合う事で、支援員の「やろう！！やってみよう！！」の意識は高まっていると感じるが、アクションを起こし実践に結びつける事が課題である。また意思表示が苦手・出来ないご利用者に対してのアプローチとアセスメントも併せて強化をする必要がある。個別性とご利用者の権利・尊厳を遵守しながら支援を展開しているが更なる向上に向け、引き続きチームで取り組んで行く。

【優先度 1:目標達成のために実施する事】

アセスメント力・支援力を高める

【具体的な方法】

- ・ ご利用者個々へのアセスメントを深める為のスキル・テクニック向上の研修を行う
- ・ 支援員、ホーム職員(世話人)の意思統一・情報共有を徹底しチームアプローチを実践する
- ・ 多様な個人ニーズの解決に向け、ホームの対応力を引き上げる
- ・ 実践の振り返り・評価を目的とした報告会を実施する

【結果】

支援員に関しては、木の根学園の協力も得て年間を通して心理士を派遣してもらい合同での内部研修を実施した。アセスメント技法や対人援助スキル向上を目的とした研修を行った。ホーム職員との意思疎通や統一に関しては大きな課題として浮き彫りになるケースがあった為、個別支援の提示用紙の見直し等と併せ、改めてやまゆりの家の指針を明確化する作業を引き続き行っている。様々なニーズ、ケース事例を支援員とホーム職員で対応する雰囲気は維持出来ているが、更なる対応力と権利擁護を備えた支援を展開出来るチーム力を育む必要はある。

【優先度 2: 目標達成のために実施する事】

意思決定支援の強化

【具体的な方法】

- ・ ご利用者の権利と尊厳を遵守する為の職員育成を行う
- ・ 意思形成支援を強化する。経験や情報提供の機会を拡大する
- ・ 意思表出支援を強化する。チャレンジできる・失敗を受け止める体制づくりを行う

【結果】

様々な場面で意識ある取り組み・実践は行える様になりつつあるが、やはり理想と現実の狭間に苦慮しながら支援を行っている現状である。グループホームと言う生活環境の中で、いかに個性や個人のニーズを満たせる生活を送って頂けるかを試行錯誤している。ルーティン化された日々を過ごす事に留まらず、遊び隊での取り組みや移動支援の活用も積極的に行っている。7割以上のご利用者に移動支援を活用して頂く事で余暇の充実を図っているが、ヘルパーの確保やヘルパーの支援力の低さなどの課題も感じている。ご利用者の権利と尊厳を遵守し、生活の幅と質を高めて行けるチームと体制構築に今後も継続的に取り組む。

【優先度 3: 目標達成のために実施する事】

地域の資源・認知度を拡大する

【具体的な方法】

- ・ 自治会活動を通じて、やまゆりの家・グループホームの認知度を高める
- ・ インフォーマルな資源を開拓する為に、人や団体との交流を積極的に行う
- ・ 地域貢献に繋がる行動をご利用者と共に行う(清掃活動や近隣住民向けのイベント)

【結果】

自治会の活動には積極的に参加している。役員活動はじめお祭りの出店依頼のお声掛けを頂き、ご利用者と共に参加させて頂いた。清掃活動への参加などでグループホームの存在自体の周知は少なからず進んでいる地域はある。特に貴崎地区に関しては自治会役員を継続して行う事と併せ、近隣施設の活用や新館でのナイトポッチャやみんな食堂への参加で地域住民との交流も深まっている。新館職員の協力も得て、現在は支援員の同行もなくご利用者のみでの利用も出来る様になっている。徐々に認知度も高まった地域ではイベントに参加する事に留まらず、やまゆりの家主催のイベント企画を次年度は準備している。ご利用者の姿が見える活動を地道に行う事で、認知度や地域理解を引き続き深めて行く。

□ 事業所名:あいすくりーむの家

【今年度の最重点目標】

ご利用者の望みの実現と、最期の時の体制整理。

【結果】

ご利用者や保護者から聞き取ったりリビングウィルやアセスメント会議を元に、ご利用者のやりたいことを実施している。食事や旅行、ご家族宅への訪問等を行ない、ご利用者の楽しそうな様子が伺えている。また、ご家族への看取りへの理解や職員研修を通して、この先の終末期の準備を行なっている。終末期の考え方や知識は繰り返し学んでいくことが大事となるため、あいすとしての方向性を統一すべき意味でも引き続き研修等を実施していく必要がある。

【優先度 1:目標達成のために実施する事】

ご利用者の「夢」や「やりたいこと」を叶える

【具体的な方法】

- ・ ご利用者やご家族から汲み取った一人一人の夢ややりたいことを職員間で話し合い、全体で共有を行う。(ケース担当中心)
- ・ 実施できたことは報告会にて職員と共有し、またご家族にも報告を行なう。

【結果】

- ・ 本人と保護者から意向を伺ったりリビングウィルや、支援会議にて職員から「本人の好きなこと」「やりたいこと」等の出し合った意見を元に企画し、実施している。(母親の面会に行きたい、〇〇さんと出かけたい、〇〇さんに会いたい、動物と触れ合いたい、相撲が見たい、甲子園に行きたい等)

実施した内容については、館内に実施内容や写真等を貼り出し皆で共有している。また、家族交流会にて活動報告のスライドを流して報告を行なっている。

【優先度 2: 目標達成のために実施する事】

看取りの体制の整理

【具体的な方法】

- ・ ターミナル委員会で必要な情報を整理し、ツールの作成を行う。
- ・ リビングウィルの再確認と見直し(2回/年・支援計画の面談に合わせて)。
- ・ ご家族に向けた勉強会の実施(1回/年・家族交流会に合わせて)。
- ・ 職員に向けた研修会の実施(看取りの理解、他事業所での事例、終末期の身体兆候等)。
- ・ かかりつけ医、訪問診療医等の情報収集と整理。

【結果】

- ・ 看取り期の情報共有シートを作成している。緊急連絡先、日々の支援のなかで大事にすべきこと等を記載し、職員間で共有するようにしている。
- ・ 看取り経験のない新入職員や異動職員に対し、看取りについての研修を行なっている。看取りの説明やあいすでの看取りの事例等を伝え、この先そのような機会が訪れた場合への準備を行なっている。
- ・ 保護者との面談等で、リビングウィルの確認と更新を行なっている。

【優先度 3: 目標達成のために実施する事】

家族と過ごす時間を大切にする

【具体的な方法】

- ・ 家族交流会の実施(1回/年)。
- ・ あいすくりーむの家の機関誌の発行(4回/年)。
- ・ ご家族と一緒に過ごす時間を作る(自宅訪問・あいすでランチ会・外食・外出等)。

【結果】

- ・ 10月28日に家族交流会を実施。20名近くのご家族等が参加され、一緒に会話や食事を楽しまれている。また、あいすで亡くなったご利用者の保護者に経験談や看取りに対しての気持ち等をお聞きし、他のご家族の参考となるよう家族交流会でその内容を掲示している。
- ・ あいすくりーむの家の機関誌を3ヶ月に1回発刊し、保護者にあいすの報告を行なっている。
- ・ ご家族との個別外出、自宅への訪問等を実施し、家族と過ごす時間を大切にするようにしている。

□ 事業所名:かいのき

【今年度の最重点目標】

かいのきを利用することで元気になり、楽しいと感じてもらえる場所にする。

【結果】

- ・ 日中の活動については、その日の活動リーダーを決め、計画を立てたうえで実施するようにしている。また、日中活動チームや食事チーム、行事担当等の職員の役割を作り、サークル活動や散歩マップの作成等を行ない日々の活動の充実を図っている。結果、ご利用者にとって日中活動とグループホームとのメリハリができ、楽しいと思ってもらえる時間は増えたように感じる。今後の課題として、「集団で楽しめる支援」と、体調不良や加齢によって身体機能が低下したご利用者に対しての「個への支援」の両方の視点をもってかいのきの活動を考えていく必要がある。

【優先度 1: 目標達成のために実施する事】

日中活動の整理と充実

【具体的な方法】

- ・ 日中活動チームでの組み立て。
- ・ フリーの職員を配置し、そのフリーの職員がやりたいことややってあげたいことを実施。
- ・ 個別支援計画を元に、「個」「グループ」「サークル」「運動」など活動の κατηγοリーを分けて実施。
- ・ ボランティアとの協力。

【結果】

- ・ 日中活動の充実を図るため、その日の活動リーダーを決めて活動の組み立てや職員の割り振りを行なっている。散歩マップを作成し、明石市で楽しめる散策場所を皆で共有している。また、ご利用者の希望を聞き取り、グループでのサークル活動を行なっている(健康サークル・ライディングサークル・映えサークル・ハンドメイドサークル・地域交流サークル・おもてなしサークル)。以前に比べ活動が活発になり楽しめるご利用者が増えたものの、体調不良者等への個別の支援が希薄になりつつあったので次年度の課題となっている。

【優先度 2: 目標達成のために実施する事】

スキルアップに向けた勉強会

委員会活動

チーム活動

【具体的な方法】

- ・ 「食事について」の勉強会の実施(3回/年)。
- ・ 「介護について」の勉強会の実施(職員会議にて)。
- ・ 「看取りについて」の勉強会の実施(1回/年)。

【結果】

- ・ かいのきでの考え方や技術の習得のため、定期的に勉強会を実施している。
食事チーム・・・「ベッド上でのポジショニング」「食事介助の練習」「とろみの意義、作り方」「自助具の使い方」
リスクマネジメントチーム・・・「危険予知トレーニング」「急変時のロールプレイ」「事故要因分析」
感染予防チーム・・・「防護服の着脱方法」「ノロ感染者対応方法」
その他・・・「てんかん発作について」「ABA 研修」「KT バランスチャート、ひもときシートの作成」

【優先度 3: 目標達成のために実施する事】

地域への参加

【具体的な方法】

- ・ ボランティアの依頼(茶話会、体操、昔遊び等)。
- ・ 「あいすくりーむの家サポーター」(ボランティア)の募集。
- ・ 地域行事への参加。
- ・ 地域への広報(パンフレットの作成・配布・ブログの作成)。

【結果】

- ・ 毎月1回、ボランティアが来所され茶話会を行なっている。外部の方と触れ合うことで、ご利用者にとって楽しい時間となっている。ボランティアも普段一人で過ごすことが多らしく、皆と話をしたり接する時間を喜ばれている。
- ・ 今年度も高丘まつりからお誘いいただき、地区社協のブースで行う「赤い羽根共同募金」の手伝いに参加している。
- ・ 定期的にブログを投稿し、少しでもあいすの様子を知ってもらおうきっかけとしている。また、あいすのパンフレットを新しく作成している。地域に配布はまだできていないため、次年度への課題としている。

□ 事業所名:すたじおぼっち

【今年度の最重点目標】

- ① ビジョン・使命に基づいて実践することで”望むくらし”を実現する。
ビジョン(目指す未来):【自由に自分を表現できる社会】キャッチコピー:【今日の花】
使命(お役目):【beyou】安心して表現できる場づくり・【present】世界や視点を広げる
- ② ご利用者もスタッフも、やりがいをもって”はたらける”場をつくる。
- ③ 活動と経営のバランスをとり、安定した事業所運営を行う。

【結果】

概ね達成。

スタッフの入れ替わりや事故やヒヤリハットが増えた一年だった。スタッフ間で共有する・確認し合うことの大切さを再認識。一つ一つすり合わせる過程で、ぼっちの在り方・支援に対する姿勢を捉えなおす機会となった。現場を維持することに追われた中で、小規模でも定期的に作品展示をしたり、新たにぼっち通信「花だより」や音楽活動に取り組めたことはよかった。正規、非正規の雇用形態に関わらず、それぞれ責任感を持って、明るく現場を支えることが出来た。

【優先度 1: 目標達成のために実施する事】

行動指針の作成と浸透。

【具体的な方法】

- ・ 行動指針作成(4~5月)。
- ・ コンセプトを広報物へ掲載する(インスタ・ブログ・チラシ等:5月)。
- ・ ミーティングでの共有と事業計画振り返りでの評価(事業計画会議:1月)

【結果】

行動指針が6月に完成。コンセプトとリンクさせる形で10の行動に整理。作成の過程でスタッフから意見を募り、挙げた意見は全て記録・配布することでスタッフと共有した。作成後、インスタやブログに活動記事を書く際に、それがどの項目にあたるのか示した。日々、意識できるように、今後も振り返りやミーティング、虐待アンケートの項目に含めるなどし、浸透を図っていく。

全体会議ではコンセプトについてプレゼン。新しく入ったスタッフにも、すたじおぼっちがどんなところか・何を大切にするのかを伝えた。今後、管理者以外のスタッフが見学者や新スタッフへプレゼンする等、様々なスタッフが”語る”機会をつくることで深めていきたい。

【優先度 2: 目標達成のために実施する事】

ご利用者もスタッフも、一人ひとりを知る・深める。

【具体的な方法】

- ・ 全体会議の開催(支援会議+作品整理+懇親会:7月・12月)
- ・ 勉強会の実施(障害理解:6月・10月)/視察や研修(表現活動:年1~2回)

【結果】

全体会議では虐待防止・身体拘束適正化研修の他、事故が続いたことを受けてリスクマネジメント研修を実施。”よい現場(支援・スタッフ間の関係性)”が虐待防止にも危機管理にもつながっていくことを確認。スタッフからは「ささいなことも共有することが大事」という意見が多数挙げられた。下半期は支援会議を随時、実施。過去の作品も見ながらこれまでの経緯を共有。時短スタッフとの共有の差はあり、会議の開催方法は引き続き検討する必要がある。

勉強会や視察は特定のスタッフのみにとどまった。個別支援に沿う形で、内部事業所の見学にはパートスタッフも参加することができた。スタッフからも学ぶ機会の要望あり、小テーマ(障害特性など)の勉強会など開催していく。

【優先度 3: 目標達成のために実施する事】

”みんながリーダー”個性を生かした活動や役割をつくる。

【具体的な方法】

- ・ ぽっちショップの活用(ものづくりサロン:年3回/ブックカフェ:年1回/定期展示:年3回)
- ・ 編集会議(2カ月毎/ぽっち通信の発行:年3回)
- ・ 環境ミーティング(2カ月毎)
- ・ グループ展の企画(明石サービスエリア・正覚寺・シオヤコレクション・FLIPFLOP・えとなど)

【結果】

昨年度からの「環境ミーティング」に加え、「編集会議」を実施。また展示の企画・音楽活動など様々なスタッフが主体的に関わった。正規職員の人数が減る中、パートスタッフにも担っていただくことで、業務分担だけでなく、スタッフそれぞれの個性がみられ「喜んでもらえてよかった」「自信になった」などの感想があり、やりがり・楽しみにもつながっている。スタッフのOJTなどこれまで正規職員がしていた役割や、運動・庭の整備など新たに見えてきた課題についても、パートスタッフ含めたチーム・役割にして、現場の充実を図っていく。

【優先度 4: 目標達成のために実施する事】

稼働率の維持(80%)と節約。

【具体的な方法】

- ・ ご希望に応じて既存利用者の通所日数を増加し、定員を満たす。(4月～5月)
- ・ ご家族との交流の場を設け、関係作りに努める。(保護者勉強会:5月・1月)
- ・ 経営状況をスタッフと共有。一人一人ができることを考える。(ミーティングにて:7月・11月)

【結果】

概ね達成。※1月は体調不良等での欠席があり79%だったが、平均値(年)で85%。

就労へのチャレンジ(週3日→週2日へ頻度減)、定期的な通院で空いた枠を月1回利用や既存利用者の頻度増で埋めた。またスタッフが少ない時期も内容を工夫して土曜開所日を確保するなどし、収入確保に努めた。ご家族向け勉強会開催(6月生活習慣病/2月防災について)。共通の課題について学ぶとともにご家族同士の交流にもなっている。一方で、参加する方が決まってくること、テーマにより参加者が集まらない等の課題あり。内容は今後も検討が必要。

半期ごとに経営状況をミーティングにてスタッフと共有。特に支出の面では日々の現場の努力が数字にも表れており、共有することで感謝を伝え、モチベーションにつながるよう意識した。

□ 事業所名:相談支援事業所オアシス

【今年度の最重点目標】

- ・ 本人中心とした支援体制の構築を行う。
- ・ ケースワークを大切にしながら持続可能な運営を行う。

【結果】

- ・ 本人を中心とした支援については、十分ではないものの土台は少しずつ積み重ねることができている。今後もこれまで築いてきた支援の維持向上に向けて、共通の意識をもって積み上げを行っていく。
- ・ 相談支援事業所の存続のための適正な運営について、各相談相談支援専門が経営を意識し、計画作成業務とケースワークとのバランスを考え工夫することができている。

【優先度 1:目標達成のために実施する事】

意思決定支援の促進

【具体的な方法】

- ・ 情報提供において、イラスト・写真・動画・経験の機会等、その人にとってわかりやすいものを活用し説明を行う。
- ・ アセスメントツールとして「わたしの説明書」の作成をする。

【結果】

- ・ 情報提供において、パンフレットの提示、見学、体験利用等ご本人にとってわかりやすい情報提供ができるよう努めている。(グループホームにおいては年間 19 件の体験利用を行い、11 件の本入居に繋がった。)
- ・ アセスメントツールとしては一般社団法人日本相続知財センターの『親心の記録』を参考に様式の作成を行っている。令和 6 年度においてはこのツールを用いたアセスメントを行いながら、改善、改良等を行っていく。
- ・ 意思決定支援について、事業所内で意識して行えるよう留意しているが、支援力不足・時間の制約・サービスの選択肢・保護者の意向・事業所の事業・連携不足等々の理由から十分に行えていない実状がある。意思決定支援のガイドラインを基に、可能な限り本人の思いを汲み取れるよう支援を行っていくことが課題となっている。

【優先度 2: 目標達成のために実施する事】

適切な期間でのモニタリング実施

【具体的な方法】

- ・ オアシスご利用者 435 名に対し、国が示す基準期間を目安としたモニタリングの実施を行う。
- ・ ご利用者の状況に応じ、基準期間外でのモニタリングの設定、実施を行う。
- ・ 職員業務の負担割合を見極め、ケース担当の見直しを行う。(モニタリング年間目標件数 1037 件)

【結果】

令和 5 年度実績【計画目標: 367 件、実績: 472 件モニタリング目標: 1037 件、実施: 1086 件】

- ・ オアシスのご利用者に対する国基準のモニタリングについて、概ね達成することができている。
一時的な業務過多によって全員に対するモニタリングが行えない月がある場合は、「優先度の高いケースからモニタリングを行う」または「翌月に実施する」ことで、ご利用者に対する影響が最小限になるようにしている。
- ・ 必要に応じてのモニタリングの実施を行う事で、サービスの変更調整等に適時反映し繋げる事もできている。
- ・ 年度当初に担当ケースの組み換えを行った事により、上半期については負担割合の均等化ができていた。しかし、下半期においては一部の職員の担当ケースの動きが重なり、途中で分担することも難しい状況となった。今後動きが必要と思われるケースに関しては、複数名担当をつける等業務フォローを行えるようにしていく必要がある。

【優先度 3: 目標達成のために実施する事】

コーディネータ力をつける

【具体的な方法】

- ・ 既存のサービスでは調整困難と思われるケースについては、早い段階から行政等を巻き込んだ動きを作っていく。
- ・ 新たな事業所の見学・開拓等を行う。
- ・ 自立支援協議会活動へ積極的に参加を通し連携を深める。

【結果】

- ・ 家族がいないと生活が成り立たない、金銭トラブル、虐待が疑われるケース等、非定型サービスが必要となってくると思われるケースにおいては、行政、基幹、地域総合支援センター等と情報共有し、連携した動きをとれるよう留意している。しかし、非定型のサービスの必要性が行政に上手く伝わらず、支給決定が一律となり十分な支援に至らない事もあった。
- ・ 繋がりが無い事業所に対しての見学を積極的に行っている。開拓した事業所についてはニーズが合いそうなお利用者に紹介し、利用に繋げる事ができている。
- ・ 相談支援連絡会、基幹の事例検討会等の活動に参加し、基幹や自立支援協議会との関係性を強めると共に相談支援事業所同士の横の繋がりの強化にも繋げる事ができている。
- ・ 現状、フォーマルな社会資源の調整に注力しておりインフォーマルな資源の調整が十分にできていない。制度の中での調整が難しいケースが今後増え続ける事を踏まえ、地域生活維持に向けたインフォーマルなサービスにどのように繋げていけるかが課題となっている。

【優先度 4: 目標達成のために実施する事】

個別ニーズから見えた共通の課題に対する取り組みを実施

【具体的な方法】

- ・ 法人内の事業所と取り上げたいテーマなどを検討し共通認識を持った「学習会」を実施する。

【結果】

全事業所と日程調整を行う事が難しく、延期、中止等の判断に至り、年度内に学習会が実施できない事業所があった事は課題として残った。

当初は福祉サービスの基礎部分の共有から始まった学習会も 3 年目を迎え、徐々にケースから見える地域生活や制度の課題等を考える場として発展してきた。令和 6 年度も継続の取り組みとしているが、改めてオアシスが行うものとして適当な内容か、相談員として何を伝えたいか、何のために行うか等、目的や意義の再確認から行っていく。

□ 事業所名:明石市障害者就労・生活支援センターあくと

【今年度の最重点目標】

相談者の「働きたい・働き続けたい」という思いの実現に向けた就労と生活の支援を行う。

- ① 企業との関係強化
- ② 関係機関との連携強化
- ③ 数値目標:就職件数 35 件、1 年定着率 85%

【結果】

令和 5 年度の新規相談者数は 45 名、相談支援件数は 4038 件(前年比 133%)となった。

その特徴としては、気分障害等の精神疾患で休職中の方の職場復帰支援が 13 ケースと目立ち、ご本人の気持ちを確認しつつ医療機関・家族・事業主との調整を行うなど、全職員がかかわることとなった。また、発達障害のある方が 1,881 件(47%)、精神障害のある方が 978 件(24%)、知的障害のある方が 881 件(22%)となっており、発達・精神の方々への支援が 7 割以上を占めた。対面や電話によるタイムリーな相談を希望されるケースが多く、担当者に限らず対応出来るよう朝礼やあくと会議を活用し細かな情報共有を行った。

- ① 訪問による定着支援は、年間 332 件(前年比 111%)。新規の実習受け入れ企業は得られなかったが、数社へのアプローチを行った。
- ② 企業セミナーの共催企画・実施の取り組みを通して、ハローワーク明石・職業センター・明石商工会議所・兵庫県雇用開発協会との関係づくりに努めるとともに、ネットワーク会議をはじめとする諸会議への出席やメーリングリスト活用によって就労情報を共有し、関係機関との連携強化を図った。ケースを通した関係機関との情報共有にあたっては、できるだけ事業所に直接訪問するよう心がけた。
- ③ 一般就職者数 27 名(前年比 93%)、1 年定着率 86%となった。就職件数目標を達成できなかった理由としては、転職希望者の就職見込みがズレてしまったケースが 2 件、就職直前で転居により他の支援機関に繋いだケースが 1 件あったことと、そもそも目標数値が例年実績と比較して高かったことに起因していると考えられる。新規就職支援よりも、休職・復職の支援が目立った 1 年であった。

【優先度 1: 目標達成のために実施する事】

相談者の就労と生活の質の向上

【具体的な方法】

- ・ 週 1 回定例のあくと会議を開催し、アセスメントの妥当性や必要な支援の組立に関し共通認識を図る。
- ・ 就労アセスメントにおいて、あくと独自で出来ることを検討し形式・ツールを作成する。
- ・ 「事例検討会」を年 2 回実施し、支援員としての相互成長を促し個々の支援力を高める。
- ・ 「将来職業自立を目指す障害者の就労と生活の支援」にかかわる啓発セミナーを開催する。
- ・ 相談者の相互交流の場として、あくとのつどい、あくとサロンを定期開催する。

【結果】

- ・ 今年度は特に「訪問」を意識的に行うよう全支援員が目標件数を掲げ実施した。訪問に重きを置いたのは、本人のみならず企業担当者からも何かあれば連絡してもらえるような関係づくりの為でもあった。企業との良好な関係を通し、働きたい・働き続けたい障害者の就労を支援し、新たな障害者雇用の促進に繋がるように今後も意識していく。
- ・ 雇用率未達成企業への対応についてハローワークと意見交換をし、次年度からハローワーク明石所内に雇用指導官が配置されるタイミングで具体的に動きを作ることとなった。
- ・ 事業主対象の雇用啓発セミナーを 11 月 28 日に開催し「発達障害のある方の支援」について講話とワークショップを行った。参加者は 42 名となり、他社の実践事例や困りごとを知ることが出来て良かったとの感想が最も多かった。ただし、障害者雇用未経験の事業所の参加は 1 名であり、今後はこの層の事業所をいかに取り込むかが課題である。
- ・ 実習企業開拓については、TEAM:A のリタリコ明石と、チラシ作成・ターゲット企業のリストアップ・電話掛け・訪問を行ったが確保とならず。実習協力と雇用相談は別と考える企業が多く、人手不足により実習サポートに人員を割けないとの理由から単なる実習の受入れは難しい印象である。

【優先度 2: 目標達成のために実施する事】

企業へのアプローチ強化

【具体的な方法】

- ・ 定着支援のための企業訪問について、全支援員が目標を持ち着実に実施する。
- ・ あくとの活動・役割を理解していただき、信頼関係をさらに構築する。
- ・ ハローワークと連携し、法定雇用率未達成企業への訪問を行い、啓発及び相談活動を推進する。
- ・ 障害者雇用企業の現場担当者や、雇用を検討している事業主を対象とした雇用啓発セミナーを開催する。
- ・ 広範囲な企業を対象に、実習先確保のための企業開拓を行う。(パートナー企業探し)

【結果】

- ・ 今年度は特に「訪問」を意識的に行うよう全支援員が目標件数を掲げ実施した。訪問に重きを置いたのは、本人のみならず企業担当者からも何かあれば連絡してもらえるような関係づくりの為でもあった。企業との良好な関係を通し、働きたい・働き続けたい障害者の就労を支援し、新たな障害者雇用の促進に繋がるように今後も意識していく。
- ・ 雇用率未達成企業への対応についてハローワークと意見交換をし、次年度からハローワーク明石所内に雇用指導官が配置されるタイミングで具体的に動きを作ることとなった。
- ・ 事業主対象の雇用啓発セミナーを 11 月 28 日に開催し「発達障害のある方の支援」について講話とワークショップを行った。参加者は 42 名となり、他社の実践事例や困りごとを知ることが出来て良かったとの感想が最も多かった。ただし、障害者雇用未経験の事業所の参加は 1 名であり、今後はこの層の事業所をいかに取り込むかが課題である。
- ・ 実習企業開拓については、TEAM:A のリタリコ明石と、チラシ作成・ターゲット企業のリストアップ・電話掛け・訪問を行ったが確保とならず。実習協力と雇用相談は別と考える企業が多く、人手不足により実習サポートに人員を割けないとの理由から単なる実習の受入れは難しい印象である。

【優先度 3: 目標達成のために実施する事】

就労支援にかかわる関係機関との連携強化

【具体的な方法】

- ・ 「明石地域雇用支援連絡会議」「雇用支援検討会(通称/TEAM:A ミーティング)」を定期開催する。
- ・ TEAM:A ミーティングの話題にあがるアイデアを、関係機関と共に具体的な活動に繋げていく。
- ・ 明石市地域自立支援協議会しごと部会のワーキングに職員を派遣する。
- ・ 障害者雇用と障害福祉サービスの利用連携において、障害福祉課やハローワーク等と密に関わっていく。

【結果】

- ・ 「明石地域雇用支援連絡会議」は顔の見える関係づくりと情報共有を目的として 11 月に開催。29 事業所から 31 名が参加し、労働局やハローワーク明石等労働行政や市行政からの情報提供及び明石地域の雇用支援機関からの情報共有、あくど支援報告を行った。TEAM:A ミーティングは 5 月と 1 月の年 2 回開催し、参加者による就労支援に関わる報告と情報交換の場とした。参加人数は概ね 18 事業所・20 名であった。
- ・ 昨年度 TEAM:A ミーティングの話題に上がった課題に対する具体的な活動として、リタリコ明石との実習企業開拓を行った。
- ・ しごと部会の「チャレンジウィーク」ワーキングについて、会議出席と企業への協力要請・実習サポート・報告会サポートなどを行った。今年度のチャレンジウィークは、活動の継続を重視しこれまでの受け入れ実績がある 5 企業に限定し、明石市内の B 型 10 事業所から 17 名がチャレンジをした。
- ・ ケースを通じた連携を関係機関と行う場合にも、出来るだけ訪問するように心掛けた。

□ 事業所名:明石市立木の根学園

【今年度の最重点目標】

一人ひとりの「その人らしい暮らし」を実現していくためにご利用者主体の日中活動・生活の支援を行う。

そのために職員は本人中心・意思決定支援を理解・実践できるように専門知識・技術を高める。

【結果】

「その人らしい暮らし」の実現のために、ライフステージに応じた支援や強度行動障害に適した支援など本人を中心とした支援を実施できるよう取り組むことができた 1 年であった。その支援内容はまだまだ洗練する余地があるものの、具体的な方向性を職員一同で共有し、取り組むことができた。意思決定支援の理解・実践については個別のケースにおいては一部実現できているが、総利用者数 120 名と非常に大きな集団である木の根学園では、まだまだ個別での支援と集団への支援が混在しており、今後も意思決定支援の理解・実践ができるよう日々の支援の見直しが必要であると考えている。

【優先度 1:目標達成のために実施する事】

ご利用者を中心にした支援の実践に向けた人材育成

【具体的な方法】

意思決定支援勉強会(年 2 回)、実践報告会(年 1 回)を実施する。

行動障害支援各種研修修了者による支援会議を実施する。(月 1 回)

中途採用者の研修体制を整備する。(7 月までに)

【結果】

利用者自治会担当チームを中心に意思決定支援勉強会を 2 月 23 日に行った。また、同日に利用者自治会を通して意思決定支援について実践報告会を行った。予定していた年 2 回には達しなかったが、研修や勉強会等を通じて、ご利用者の起案、アイデアを元に新たなイベントを企画、実施するなど実際の支援でも意思決定支援の取組みがいかされていた。

強度行動障害支援チームを組織し、支援検討会を毎月 1 回実施した。

1 名の中途採用者がいたので、OJT 担当者を付け、計画的に育成できるよう体制を整えた。残念ながら結果は伴わなかったが育成の体制構築につながった。

上記の活動からご利用者中心にした支援の実践に向けた人材育成に繋がったと考えられる。

【優先度 2: 目標達成のために実施する事】

ライフステージに応じた活動と環境の提供を行う

【具体的な方法】

グループホームや他福祉サービスの情報提供及び安心して体験や見学ができるように支援をする。

ユニバーサルスポーツイベント(年 2 回)を実施する。

相談支援事業所、他関係機関と連携しながら日中活動のみに留まらず、在宅での生活が維持・継続できるように個別の困りごとやニーズの把握し、可能な限りサポートしていく。(随時)

【結果】

突然ご自宅での生活が破綻してしまったケースや、ご自宅での生活からグループホームを中心とした生活に移行したケースで情報提供や見学、体験を実施した。また、在宅での生活を維持するための相談も随時受け、関係機関との連絡調整を行った。

ユニバーサルスポーツイベントは 8 月と 10 月に行った。またイベント以外でも日々の活動の中でユニバーサルイベントを取り入れ、実施することができた。

その人らしい暮らしの実現のために具体的な行動に繋ぐことができたと考える。

【優先度 3: 目標達成のために実施する事】

ご利用者の「今とこれからの暮らし」について、ご家族ともに考える機会を作る。

【具体的な方法】

事業所の活動報告と意見交換会(4 月)

家族勉強会(10 月)

個別面談による再アセスメント(7 月～8 月)

【結果】

4 月の保護者会で活動報告と意見交換会を実施した。また、いなみ野特別支援学校 1 年生の生徒・保護者を対象に施設見学会を実施し、今後の暮らしについて考える機会を設けた。10 月に保護者会を実施し、家族勉強会を実施した。希望者を対象に個別面談を実施。個別支援計画の説明を通し、ご家庭での状況や今後の希望等のアセスメントを行った。(8 月～9 月)

上記の活動から今後の暮らしを考える機会を提供できたと考えている。

□ チーム名:人材確保

【今年度の最重点目標】

- ① 令和6年度採用の新卒・経験内定者を計10人確保する。
- ② 内定者辞退を防ぐために年間を通してイベントや研修会を実施する。
- ③ 契約・パートタイム等の中途採用者の確保体制を整える。

【結果】

最終的に新卒3名、経験者2名の計5名の内定確保となり目標よりも大幅に少ない結果となった。就職解禁時期に新型コロナの集団感染が法人内で拡がり、説明会や事業所見学会等の満足なアプローチが取れず、新卒確保競争が激化しているなかで応募者を増やすことができず、後半に取り返すことができなかった。中途採用については、個別面接会や今年度新たに事業所見学会を開催し、多くの求職者の参加があった。しかし、福祉業界のなかでも時給単価の低さや、不定期で各事業所が募集する求人のタイミングとのマッチングが難しく、欠員補充に繋がらない事業所もあった。次年度は処遇改善等の見直しを行い、広告手法や面接会の時期も検討していく。

【優先度1:目標達成のために実施する事】

令和6年度採用の新卒・経験内定者を10人確保する

【具体的な方法】

年間を通して、外部の合同就職説明会やフェアへの出展、求職者個々のニーズに即した法人説明会や施設見学会を実施し、内定者の確保に努める。

【結果】

最終的に新卒3名、経験者2名の計5名の採用となり目標よりも大幅に少ない結果となった。原因としては採用活動が解禁され、一番集客がある冬期(1~3月)は新型コロナの類型が移行する前で、同時期に集団感染が法人内で広がっていたため説明会や事業所見学会等の機会を設けることができなかった。そのため、求職者との接点が少なく、満足なアプローチが取れなかったことで、例年多くの内定者を確保する3・4月に2名の内定しか確保できなかった。

【優先度 2: 目標達成のために実施する事】

内定者向けイベント・研修会の実施

【具体的な方法】

内定者に向けて定期的なイベント(研修や事業所見学)を実施し、入職前から法人理念や使命の理解浸透を図る。年間を通して内定者との接点の機会を設けて内定辞退の減少に努める。

【結果】

年間を通じて、内定者向けの交流会や事業所見学会、研修を実施している。イベントを通じて入職前に内定者間の繋がりがづくりや法人内事業の理解、福祉職員としての基礎知識の習得の機会を提供することができた。

【優先度 3: 目標達成のために実施する事】

福祉未経験層に向けた、お仕事説明会やイベントの企画実施

【具体的な方法】

ハローワーク明石と連携し、年 2 回のお仕事説明会兼個別面接会を実施する。また、多様な働き方に併せて採用パンフレットやチラシの工夫を行い、福祉未経験の層に興味・関心を持ってもらうための広報を強化していく。

【結果】

ハローワーク明石と連携し、個別面接会(2 回)事業所見学会(1 回)を企画実施した。事業所見学会では福祉に興味のある学生以外の求職者が 12 名参加され、実際の支援現場の見学や障害福祉の業務内容についての講義を行い、その後就職希望者の採用面接まで繋げることができた。

□ チーム名:育成・キャリアアップ

【今年度の最重点目標】

キャリアパス制度の共通理解を育み、制度の定着と効果的な運用を行う。

【結果】

コロナ類型引き下げに伴って、集合型、現場実習など対面研修を再開でき、横断的なつながりの強化・相互刺激の点でアクティブな取り組みになった。また、新たに中堅期を迎えた職員に対して、リーダーシップを発揮していくため知識技術に関する研修とキャリアパスの理解を深める機会を設けた。試行的な面はあったが、キャリア指標を確認することで専門職としての意識を高める機会となった。課題として、事業所育成体制では実務的な育成を優先してしまい、法人育成との連動が少なくなる傾向が汲み取れた。令和6年度については、改めて「次世代の育成」を法人育成体制、事業所育成の共通目標に掲げ、職員が活躍できる環境を整えていく。

【優先度 1:目標達成のために実施する事】

副主任研修

【具体的な方法】

- ・ 各事業所ヒヤリハット報告の副主任間共有を実施
副主任間で情報共有を行うことで、職務についての理解を育み実践に繋げる。
- ・ 副主任ワーキング
職務権限規程「副主任の職務」(9)～(12)の実践報告の実施
サービス向上(9)(12)とリスクマネジメント(10)(11)の2グループに分け、実践報告・共有を行い、副主任の職務遂行能力の向上を目指す。
※(9)接遇マナー(10)虐待防止(11)安全管理(12)支援力・サービス向上

【結果】

- ・ 副主任間でヒヤリハットの共有を行うことで、それぞれの事業所での工夫や取り組み状況を知ることができた。事業所間で情報共有する難しさはあったが、副主任として日々工夫していることを主体的に発信する機会となった。
- ・ 副主任を2グループに分け、それぞれ年3回のワーキングを行った。職務の実践報告と共有を行い、副主任として求められている職務(特に人材育成業務)がどのくらい出来ているのかを確認した。その他、ヒヤリハット報告書の書式、使い方についての検討、内定者接遇マナー研修の企画・実施も行った。特に内定者研修の企画実施は、次年度の副主任研修案(一般職研修の企画・実施)への足掛かりとなった。

【優先度 2: 目標達成のために実施する事】

中堅職員研修

【具体的な方法】

- ・ 中堅職員ワーキング
- ・ 法人理念・使命とキャリアパスフレームの理解
- ・ 人材育成・リーダーシップ研修の実施
- ・ 後輩職員の人材育成における実践報告と意見交換会の実施

【結果】

キャリアパスの説明を行う中で、制度の浸透が十分でない事が受講者の報告から汲み取れたが、中堅早期に改めて説明を行うことでキャリア形成の指標として意識してもらう事ができたのではないかと考える。ワークではリーダーシップをとるうえで「目的や業務の根拠を説明できること」「課題発見・解決能力」の手法や大切さを理解してもらう事ができた。また、自身の行っている仕事の価値を再確認してもらう事ができ、モチベーションの向上につながった。

【優先度 3: 目標達成のために実施する事】

新任(1~3年)研修

【具体的な方法】

- ・ 新任(1~3年)研修の継続と計画的実施
- ・ 新任 OJT 研修・OJT 担当者(4年目職員)研修の実施
- ・ 2年目・3年目職員のフォローアップ研修の実施

【結果】

新任1年目は、年4回 OJT 担当者との面談と、合同研修会を実施した。普段疑問に思っていることや困ったことの聞き取りや、利用者との関わりに喜びを感じたこと、個々の利用者への支援の大事さを理解したことなどを聞き取ることが出来た。年間を通して、利用者支援に対する知識や技術が向上していることを確認できた。

OJT 担当者は、年4回の新任職員との面談を行なった。OJT 担当者の悩みとして、自分が適任なのかという不安と相手に物事を伝える難しさに戸惑う姿が見受けられた。OJT 担当者をバックアップする仕組みの必要性を感じた。

2年目研修では、入職後からの振り返りと、自身の事業所紹介、業務内容を発表をおこなった。発表では、どのようにすれば他者に理解してもらえるか、どのような資料を作成すれば見やすいかなど、自身の発表と他者の発表を見聞きすることで理解してもらうことができた。また、人事評価制度については、目指す職員像の理解や評価ポイントなどの理解を深めることができた。

3年目研修は、現場体験実習を行うことで法人内他事業所の業務内容を知り、現状の仕事内容との違い、良い点や違和感を感じる点などを見出すことができた。またそれを全体で共有し意見交換することで、サービス内容によっての差の理解を深めたり、仕事への向き合い方などの振り返りを行うことができた。仕事への悩みを感じやすい3年目に対し、自身を振り返るためのいい機会となった。

□ チーム名:強度行動障害者グループホーム事業促進

【今年度の最重点目標】

強度行動障害者の暮らしを支えるグループホーム建設に向けた準備を整える。
(アクションプラン・法人事業計画の目標を達成する)

【結果】

強度行動障害などの障害特性に特化したグループホームの必要性への取り組みは一定効果が図れた。法人内外に向けたセミナーや研修を通し多数の参加者を集う事も出来た。また明石市行政とも共通理解を図る機会を設けた。令和7年度の運営開始を目指す第1期計画の基本設計や国庫補助申請も完了している。建設予定地の近隣住民からの理解も深まり、本格的な工事過程に入れる準備も整う事が出来ている。県が実施する強度行動障害支援スーパーバイザー養成事業を受託出来た事で、今後法人全体の支援力・専門性の底上げを目指していく。

【優先度1:目標達成のために実施する事】

国庫補助金の申請を行う。

【具体的な方法】

明石市施設整備人材育成室と協議し国庫協議申請にむけた資料作成を行う。

【結果】

障害福祉課、施設整備人材育成室との協議を重ね、令和6年度の国庫補助金申請を行えた。

【優先度2:目標達成のために実施する事】

強度行動障害に関する知識や理解を深める研修等を企画実施する

【具体的な方法】

職員を対象とした強度行動障害に関する研修を企画実施する。特性等の専門知識のみのならず、行動障害のある方の地域生活の維持向上の視点をもった職員を育成する。全職員へ向けての広報を定期的に行い、法人重点事業であることの周知理解を深める。

【結果】

10月に明石市・育成会・135E ネットの後援を受け地域生活向上セミナーを開催した。ゲストスピーカーや福祉行政関係者に登壇頂き、「グループホーム・在宅支援の現状」、「重度障害・強度行動障害のある方の暮らしについて考える」と題した2部構成のシンポジウムを行った。強度行動障害者を取り巻く環境や課題、明石市の障害福祉の動向や更なる発展の必要性を共有する機会とな

った。市長始め福祉局幹部職員にも多数参加頂き、当初の定員を大きく上回る 150 名の参加者となった。3 月には法人内職員向けの取り組みとして、「強行 GH キックオフミーティング」を開催した。チームの取り組みやホーム設計案の共有と、行動障害に特化したグループホームの必要性について共通理解を図った。法人広報誌「MOK マガジン」やブログを活用する事で周知理解を図った。

【優先度 3: 目標達成のために実施する事】

対象者のニーズに沿った設計を行う

【具体的な方法】

入居希望者の選定・面談(ニーズ把握)

入居希望者のニーズを本人・家族・関係者で共有し、設計士交えて基本設計を行う。

【結果】

男性入居希望者の公募を行ったところ 50 名を越す応募となった。全ての応募者と面接を行い、第 1 期内定者(7 名)と第 2 期最終候補者(7 名)の選考を行った。

設計士を交えたコア会議を月 2 回開催し第 1 期の基本設計を行った。個別面談や所属事業所でのヒアリングを通して収集した情報や障害特性を整理し、またコアメンバーが北摂杉の子会への実地研修を行う事で得た知識などを設計に反映する形で作業を進めることができた。

【優先度 4: 目標達成のために実施する事】

持続可能な経営と支援体制案を作成する

【具体的な方法】

移行に向けた取り組みの他、移行後の暮らしが本人の望む暮らしに近づき長続きする形であることを前提に、コアメンバー・ご家族・設計士・行政と協議をすすめていく。具体的には、必要な職員配置案作成するとともに、本人ニーズを充足しきれない部分の協議を行政とも連携し検討していく。

【結果】

支援力向上に関しては、他法人と連携し行動援護従事者研修をサポートセンター翔にて開催し有資格者の増加に努めた。北摂杉の子会が運営する行動障害に特化したグループホームにコアメンバー 4 名を派遣し実地研修を行った。また兵庫県が取り組む強度行動障害支援スーパーバイザー養成事業の拠点事業にエントリーする事で、今後の法人全体の支援力・専門性の底上げの動きを作った。令和 6 年度からの受託決定。

運営面での懸念事項に関しては、運営企画室とも協働し随時検討を進めている。明石市にも共有・相談を図る場を数回設けた。

□ チーム名:SDGs 推進

【今年度の最重点目標】

SDGs を啓発することで、社会福祉法人の担う役割や意義を理解し、法人内・外へ浸透させていく。
(明桜会の当てはまるゴール)

3 すべての人に健康と福祉を 4 質の高い教育をみんなに 8 働きがいも経済成長も 10 人や国の不平等をなくそう

11 住みつつけられるまちづくりを 12 つくる責任つかう責任 16 平和と公正をすべての人に 17 パートナリーシップで目標を達成しよう

【結果】

明石市出前講座(SDGs ゲーム)・トウギャザー★フェス・SDGs 講演会を実施。各企画に関わった実行委員・関係者や来場者を中心に SDGs について啓発。知る機会や意識づけにはなっているが、浸透や行動変容には至っていない。「知ってもらった先にどのような変化を起こしていきたいか」目的・目標をすり合わせながら、様々な形での啓発・取り組みを今後も継続していく。

【優先度 1:目標達成のために実施する事】

チーム編成・アイデア出し

【具体的な方法】

- ・ 6 月:推進チーム結成。昨年度の取り組みの振り返りと、今年度の実施計画作成。
イベント等で連携する事業所担当者の選出。
- ・ 明石市団体登録・助成金申請。

【結果】

- ・ 各事業所より実行委員を選出。1 年目から引き続き担当したスタッフも多く、昨年に比べるとスムーズに進行できた。今年度は企画段階から実行委員も参画したり、事業所単位で役割分担したりすることで、事業所間の共有・浸透を図るよう努めた。実行委員とその他のスタッフとの温度差、法人全体としての一体感という点では、今後も工夫しながら継続することが必要。
- ・ 令和 5 年度はあかし市民活動助成を受けて実施。助成いただいたものの”市民活動”としての位置づけとなり、特に広報では難しい部分もあった。一方で、協賛等での関わりにより多くの方々にご協力いただけた。今後、さらに自助努力に努め、自立的・継続的な開催を目指していく。

【優先度 2: 目標達成のために実施する事】

内部へ向けた啓発活動

【具体的な方法】

- ・ SDGs 勉強会年 1 回: 2 月頃(予定)
- ・ 啓発ポスター作成。年 1 回(各事業所から募集し、作成・掲示。)

【結果】

- ・ 7/3 明石市出前講座活用。実行委員対象に SDGs をゲームを通して学んだ(参加者 22 名)。様々な社会課題があること、様々な分野が関係し合っていること、様々な人(分野)が協力することでゴールを達成できることなど、ゲームを通して体感した。
- ・ 3/16 啓発講演会(谷口たかひささんお話し会)開催。参加者 48 名。環境問題に関する現状を知るとともに、行動し変化を起こすことの大切さを教えていただいた。一般参加者には子供から 70 代まで幅広い世代が参加。アンケートでも多様な感想・ご意見が寄せられた。
- ・ イベントや講演会の対応に追われ、啓発ポスターは実施できなかった。

【優先度 3: 目標達成のために実施する事】

外部へ向けた啓発イベント

【具体的な方法】

- ・ 11 月: トウギャザー★フェス開催。
- ・ 昨年、関連した団体との意見交換会。

【結果】

- ・ 11/11 トウギャザー★フェス開催。来場者: 600 名(内、ボランティア・スタッフ約 100 名)。多くの方が訪れ、障害のある方や地域の方々との交流の場となった。今年は時期もよく一般、特に学生のボランティアが増えたことがよかった。フェスをきっかけに福祉へ興味を持ち、その後の見学等につながったケースもあった。1 年目の反省を踏まえ、各ブースも充実。外部の出店者も増えた。2 年連続で担当したスタッフも多く、1 年目よりはスムーズに進行できた。一方で、SDGs 啓発としては、目標や目的が実行委員内でもすり合っていない状況あり。反省会後に市のアドバイザー派遣事業を活用。各担当ごとに次年度に向けての目的のすり合わせをした。
- ・ 外部関係者(出店等)との意見交換会は実施できなかった。
- ・ あかし SDGs パートナーズの登録を継続し、研修会・報告会に参加。登録団体間のパートナーシップを図り、それぞれに取り組んでいること等意見交換を行った。