

令和 2 年(2020)度 事業計画書

社会福祉法人 平成会

令和 2 年度 事業計画書

1. はじめに

3 年前、厚生労働省から「地域共生社会」という新しい地域福祉の概念が示された。地域ですべての住民が役割を持ち、支え合いながら自分らしく活躍できるコミュニティを育成することが目標として掲げられている。その中では、多様なつながりが生まれやすくする環境整備を進めるに当たって、行政、民間団体、地域住民等が出合い、学び合うことができるようなプラットフォーム機能を普及させていくことが必要であるとされ、具体的な取り組みが検討されつつある。昨年、高屋町宮領地区に整備したワークセンターは、こうした役割が果たせるよう計画の段階から、地域に貢献する意義と設備等について検討してきた経緯がある。今年度、東広島市においても住民の交流や参加の機会を創出する「地域づくり」といったことに取り組む方針が示されている。住民同士の活動の呼び水となる交流や参加を活性化する取り組みについて、宮領ワークセンターを有効に活用し、人材育成を含め、行政と連携し、積極的にモデル的な事業創出を目指していきたい。

障害者総合支援制度については、令和 3 年度の報酬改定を控え、方向性が示される年になる。支援の質に対する評価の視点を報酬に反映させることも検討されているが、評価の内容等についての情報収集に努め、職員配置の適正化といったことに支障をきたさないよう準備を進めたい。また、就労支援関係の報酬単価は、工賃や一般就労達成の実績に応じた報酬体系に変更され、実績作りのための目標管理が必要になっている。厳しい制度環境ではあるが、目標管理と併せコスト管理の意識を全職員に浸透させ、健全で生産的な就労支援の体制作りに努める。

5 年をかけて取り組んだ宮領拠点整備事業が完了し、今後、如何に設備を有効に活用できるかが問われ、地域の関心事にもなっている。令和の新しい時代に向け、継続的な人材育成と支援の質向上に取り組み、引き続き法人の経営基盤強化に努めたい。

【具体的な取り組み】

(1) 宮領ワークセンター体制整備

- ①職員の適正配置等を含め、効率化と生産性を高めるための体制作りに取り組む。
- ②交流・参加の活性化について、東広島市並びに地域と連携し具体策の検討、活動に取り組む。
- ③あおぞら保育園の地域枠定員充足に取り組む。

(2) 東広島市委託事業の実施

- ①東広島市基幹相談支援センターはあとふるに引き続き 2 名の相談員を派遣する。
- ②東広島市地域生活支援システム緊急電話対応業務を受託し、初期対応の体制を整える。

(3) ヘルパー事業体制の強化

- ①ヘルパーの利用ニーズに応えるため、兼務によるヘルパーを増員する。
- ②引き続き、登録ヘルパー等の確保に努める。

(4) 人材確保と育成

- ①人材確保チームメンバーを中心に、県内外大学等の訪問並びに就職フェアを活用し、人材を確保する。併せて、若い年代の転職者の採用に取り組む。

・ 令和 3 年 4 月採用計画 支援員等 7～8 名

準正規・非正規職員 各事業所単位随時

- ②人材育成を目的とした法人内研修を継続しているが、積極的にスキルアップを目指す

す職員も増え、変化がみられるようになった。良い意味で職員間の競争心も芽生えている。本年度も引き続き課題意識を持ちながら次の通り研修を実施する。

- ・新人職員事業所間交流研修 (2週間)
- ・新人職員研修 (講師：リーダー職員が担当)
- ・一般職員研修 (講師：堀中嶽水氏)
- ・中堅職員研修 (自主参加) (講師：堀中嶽水氏)
- ・リーダー養成研修 (講師：堀中嶽水氏)
- ・指導職研修 (自主参加) (講師：堀中嶽水氏)
- ・管理職研修 (講師：堀中嶽水氏)
- ・発達障害研修 (講師：桑原綾子氏)
- ・人権研修 (担当：宮領拠点)

(5) 地域貢献活動の取り組み

①小谷小学校区住民自治協議会との連携

高齢者等の地域行事への参加の機会を増やす目的で地域行事への送迎協力について協議を継続する。

②総合活動センターの活用

小谷地域サロンの活動場所として住民が集えるよう、会場の提供と職員の協力について関係団体と協議する。

③災害・緊急時の受入れ

宮領ワークセンターを中心に、指定避難場所の利用が困難な住民、障害者等の受入れについて検討する。また、災害に備えた合同避難訓練等も視野に入れ具体的に検討していく。

④買い物送迎支援

竹原市社会福祉協議会と連携し、多機能型事業所あさひで試験的に取り組んだ近隣の高齢者を対象とした買い物送迎支援を計画的に実施する。

⑤恒例行事の実施

地域住民との交流の場として定着している西の池学園ふれあいまつりを開催する。

2. 事業実施内容

(1) 西の池学園（施設入所支援事業 60 人・生活介護事業 60 人）

1. 運営方針

厚生労働省「障害者支援施設のあり方に関する実態調査」報告書の中で、今後の入所施設の役割りが提起されている。すでに西の池学園では、地域におけるセーフティネットの機能を持つこと等、積極的に取り組んでいるところであるが、改めて役割りを整理し、共生社会の実現に向けて「新たな入所施設の役割り」を果たすべく、職員が一致協力して取り組んでいきたい。具体的には①高齢利用者が安心して暮らせる生活の場づくりと適切な健康管理。②発達障害（行動障害）のある方へ専門的支援の提供と他に行き場のない方の受け入れ。③緊急ショートステイの受け入れをはじめ、地域のセーフティネットの役割りを果たすこと。こうしたことに対応するため、職員の専門性と人権意識の向上による人材育成の取り組みを推し進めつつ、課題を達成していきたい。

2. 人権擁護と入所者支援の向上

- ①法人の「理念」「職員の倫理および行動基準」を職員に周知し、職員として、また支援者としての自覚を促していく。その他、人権研修の実施、虐待チェックリスト（アンケート）による検証、「接遇の指針」の周知等により、職員の人権意識を高めていく。併せて第3者委員（ほっとさん）の受け入れを継続し、施設の透明性を確保していく。
- ②高齢の利用者をはじめ、利用者の QOL を高めるために、活動グループごとでの日中活動、外部講師によるサークル活動、お茶会やカフェなどのスポット的な娯楽活動、居住棟での個別の趣味的活動の提供等々、多様な取り組みを行っていく。
- ③あゆみ寮で取り組んでいる発達障害（行動障害）のある利用者について、多目的ルームでの個別活動に加えて、スヌーズレン（感覚統合）の活動を実施していく。また、あゆみ寮に新たに1名の利用者の受け入れを行う。
- ④高齢利用者の転倒予防等のリスク軽減と介護技術の向上に向けて、介護・リスクマネジメント委員会を中心に取り組んでいく。

3. ショートステイ・日中一時支援の充実

- ①緊急ショートステイ、地域生活支援システム、虐待防止センターからの緊急依頼等については確実、迅速な対応、受け入れを行う。家族の病気による長期利用、レスパイト的な定期利用、将来を見越しての体験利用等のニーズが高くなっており、年間を通じてコンスタントな受け入れができるよう努める。
- ②緊急受け入れの体制、担当者を明確にし、スムーズな受け入れができるようにする。
- ③法人内通所事業所にショート担当者を置き、法人全体の協力体制を整える。

4. 人材育成と働き方改革の取り組み

- ①人材育成についてトレーナー任せにならないよう、トレーナーと上司が連携して細やかな指導を行うと共に、関係者で振り返り会議を行う等、トレーナー制度を充実させていく。その他、事業所間の交流研修の実施、新人研修会の実施等を通じて、新入職員の定着と育成を行う。
- ②一般職、中堅職、指導職、管理職それぞれの役割りに応じた法人内研修を実施し、計画的・系統的な人材育成を図る。
- ③業務の合理化・効率化を図り、時間外勤務を削減していく。また、計画的な年休取得を行い、年休消化率を向上させる。
- ④職員のメンタルヘルスの一環として、ほっとさんとの面談、魅力ある職場づくりアンケート、メンタルヘルスチェック等の取り組みを行う。また、風通しの良い環境づくりに努め、職員間で互いに意見が言い合える風土を作り上げていく。

5. 諸行事の開催

- ①日帰りコース、宿泊コース等の選択肢を用意した上で、恒例の家族旅行を実施する。
- ②余暇活動を積極的に取り入れる。
 - ・グループ外出 ・個別タクシー外出 ・サークル活動
 - ・開園記念行事 ・クリスマス会 ・ボランティアによるレク等

(2) あおぞら工房（就労継続支援B型事業 20人）

昨年12月、あおぞら工房の一部事業を宮領ワークセンターへ移転したことで、定員数も30人から20人に減員調整することになった。製パン部門以外の就労科目を継続して実

施することになるが、良い機会と捉え、宮領ワークセンターと連携しながら、しっかりしたあおぞら工場の基盤づくりに取り組みたい。

1. 人材育成（利用者 職員）

- ①利用者一人ひとりの目標や障害特性に合わせて、個別に作業を提供していく。
- ②利用者の作業習熟度を視覚化するため多能工リストを活用し、作業技能が計画的に身に付くよう支援する。
- ③「働くを通して幸せになる」という方針を職員に徹底する。利用者の障害特性や生活環境を理解したうえで、相手の立場に立って支援を振り返る事が出来る職員を育成し、利用者が安心して通える事業所を目指す。
- ④ニーズが整理された個別支援計画の立案及び遂行能力を高める。その為に、現行の個別支援計画の様式の改善に取り組む。
- ⑤広島精研工業㈱で施設外就労に従事できる職員を1名確保し養成する。

2. 工賃向上

- ①ウエス作業場改善に伴い発生した余剰生産量月当たり 700 kgの納品先を開拓する。
- ②施設外就労先での時給アップ交渉に取り組み、工賃向上を目指す。
- ③自主製品の開発に挑戦し、商品化に向けた取り組みを行う。

3. 生産性向上

- ①根拠に基づく計画的な事務作業時間の確保、業務の見える化、スリム化に取り組む。
- ②不要物を処分し、使用頻度の高いものを取りやすい位置へ配置する等、整理整頓を徹底する。

4. 利用者確保

- ①多様なニーズに応えるため生活介護や自立訓練（生活訓練）制度の活用を検討し、多機能型事業所に転換することを検討し、7月までに方針を定める。

(3) 宮領ワークセンター（就労移行支援事業6人・就労継続支援B型事業14人）

昨年12月に新事業所として指定を受け、就労支援事業所として事業を開始した。あおぞら工房から製パン部門、施設外就労一部を作業科目として引継ぎ、今年度から本格的に稼働する。職員配置、業務分担等未だ不確定な部分も多く、落ち着いて業務に専念できる体制が整っていない部分もあるが、周辺に関心も高く、地域に密着した事業所として定着できるものと捉えている。法人の看板事業所として評価が得られるよう、今年度から計画的に事業に取り組む。

1. 接客の向上とチームワークづくり

- ①専門講師を招き、職員、利用者を対象に接客研修会を年3回実施する。
- ②すべての職員が元気のよい接客ができるよう、朝礼を活用して挨拶の練習を行う等意思統一を図る。
- ③相手の立場に立って考えることを意識し、チームワーク向上を目指す。その為に、目指すべき方向性を明確に示し、物事を共有するために会議の参加・会議録等の供覧を徹底する。

2. 製パン部門における利益率アップの取り組み

- ①商品の原価一覧表を作成する。
- ②業務の見直しを行うことで、効率化を図り人件費、残業を削減する。また、節電・節約

を意識する取り組みを行い、コスト管理を徹底する。

③材料の適量、適切な在庫管理を行い、生産性を向上させる。

④地域のニーズに応えるために、ランチの提供やカフェメニューの充実を図る。また、白市店の活用方法を再検討する。

3. 3S（整理・整頓・清掃）の実施と業務改善

①3S メンバーの選出と、3S リーダーを決め継続的に取り組む。

②チェックリストを作成し誰でもわかりやすいようにする等、職員の意識改革に取り組む。

③業務改善ボードを作成し、改善必要事項を計画的に実行すると同時に、進捗状況の把握を行う。

(4) デイセンターこだま（生活介護事業 20 人）

1. 利用者支援

①支援業務マニュアルに基づいた支援の徹底を図り、経験の有無に左右されず全職員が一定水準以上の支援が行えるようにする。

②支援現場における事故発生を未然に防ぐため危険予知訓練（KYT）を中心に行い、リスク管理についての意識を高める。

③介護技術や福祉用具の使用について家族に提案し、少しでも長く在宅生活が維持できるようバックアップしていく。

2. 人材育成と業務改善

①法人理念並びに職員の倫理および行動基準を周知し、支援のプロとしての自覚を促す。

②新人職員の教育については、教育係となる職員を配置すると共に業務振り返りチェックシートを用いて、新人が覚えるべき業務を見える形にして示していく。

③異動で新しく配属された職員については、管理者が毎月の振り返りを 6 ヶ月間実施し、業務に対する不安感の軽減やフォローアップを行う。

④職員個々の能力に応じた業務分担を行い、個々の負担感の軽減と定時退出を実行する。

⑤事業所内研修やミニ勉強会を実施し、職員のレベルアップを図る。また、企画立案も当番制にして自らが考え行動を起こせる風土作りに取り組む。

3. 地域貢献と連携

①総合活動センターを開放し、地域住民の集いの場として活用する。また、地域行事の一つになっている大収穫祭に企画段階から参加し、地域との連携を図る。

②昨年度、保護者から苦情が数件寄せられた。コミュニケーション不足に起因するケースが多かったことから、通常の連絡帳による情報提供だけで終わらず、必要に応じて電話等で直接伝えることを徹底する。

③法人内外の相談員や事業所との連携を密にし、生活介護利用希望者の把握に努め、安定した利用者の確保に繋げる。（1 日平均利用者数目標：23 人）

(5) 多機能型事業所あさひ（就労移行支援事業 6 人・就労継続支援 B 型事業 24 人・

生活介護事業 20 人・短期入所 4 人・共同生活援助事業 6 人）

1. 地域貢献

- ①高齢者を対象とした行事（低料金で食事を提供するあさひ食堂・書道・チョコレート作り体験等）を、あさひサロンを活用し年2回実施、地域交流を図る。
 - ②竹原市下野町の買い物等外出困難者（高齢者対象）に対して、竹原市社会福祉協議会と協働で、買い物支援事業を毎月1回程度、土曜の開所日に実施する。
 - ③竹原市社会福祉法人協議会へ参画し、小学生から大学生、その家族を対象とした研修・交流の場を通して地域の福祉人材を育成する。
2. 自然災害への備え
- ①利用者家族を交え、自然災害を想定した避難訓練もしくは講習会を実施する。
 - ②備蓄品の在庫、使用期限について4か月毎に1回の点検を行い、必要に応じて入れ替えを行う。
3. 人材育成
- ①常に考えることができる職員を目指し、業務報告には自分の考えを言い添えることを徹底する。
 - ②挨拶に始まる礼儀を重んじ、先輩職員は率先して手本を示し、元気のある平成会職員の育成を図る。
 - ③新任職員に対しては、トレーナー制度の通所版チェックリストを活用し、トレーナー、リーダー、主任とで課題を情報共有しながら指導に当たる。
4. 生活介護事業
- ①強度行動障害のある利用者支援法を学ぶ研修等へ積極的に参加し、全職員が情報共有しながら、情報を活用した支援を実施する。
 - ②生活介護へ籍を置く利用者也生産活動へ参加できるよう、作業評価（アセスメント）を取り入れ、活動の幅を広げることに取り組む。
 - ③工賃向上のために移動販売車を活用し、飲料、チョコレート等の二次製品を販売する。また、接客技術を学ぶためにあおぞらぱん屋さんでの実地研修を行う。
5. 就労支援事業
- ①支援度の高い利用者への作業提供や支援技術を身に付けることを目的に、生活介護部門への期限付き部署異動を行う。
 - ②チョコレート菓子製造業については、チョコレート研究の第一人者である広島大学名誉教授の佐藤清隆先生より指導を仰ぎ、地元食材を使った製品を開発し、ホテル等販売先を2社以上確保する。また、インターネット等を使った販売について、外部企業のコンサルティングの利用を検討する。
6. 短期入所事業
- ①令和2年度より実施される竹原市地域生活支援拠点事業の対応として、緊急の受け入れに必要な最低限連続2泊の受け入れが可能になるよう人員の配置等を進める。
 - ②相談事業者と連携し、広く利用者を受け入れることができるよう対応する。1日利用平均者数1.5人以上になるよう取り組む。
7. 共同生活援助事業
- ①グループホームあさぎり入居者のうち一人暮らしを希望する利用者に対し、あおぞら工房と連携しながら自立訓練（訪問型）の提供が可能かどうかを検討し、自立に向けての支援を強化する。

- ②定員 5 名程度の男子グループホーム 1 棟の整備を目標に、下野町大応・中通地区の空き家、空室アパートもしくは上条地区元あさひ作業所の改修等について検討し、助成金を活用した整備を目指す。

(6) 宮領デイセンター（生活介護事業 20 人）

1. 利用者支援

- ①発達障害支援に特化した個別支援を基本に利用者と向き合う。利用者の個々の特性に合わせた支援を行えるように、発達障害特性アセスメントを週 1 回行い実施する。
- ②利用者の意思決定支援、自己実現に向けて支援を行っていくため、毎月のミーティングで支援内容を検討し、根拠を持った支援に取り組む。
- ③作業的な活動へのニーズに対応した活動プログラムを宮領ワークセンターと連携し計画する。
- ④家族会の開催と宮領デイセンター通信の発行を行う。また、家族から意見を聞くシステムを作り、サービスの向上に繋げる。
- ⑤開設 3 年目を迎え、利用契約者は 20 人を超える状況になっている。圏域のニーズをしっかりと把握し、安定した利用者の確保に繋げていく。(1 日平均利用者数目標：20 人)

2. 人材育成と職場環境

- ①障害特性を理解した専門的人材の育成を目指し、アセスメントした内容の報告会を定期的に実施する。また課題が出たときは事業所内研修を行っていく。
- ②発達障害支援委員会等を通じ法人内で事例報告会を行う。他の事業所間と統一した支援の提言といった法人内での役割を担い、報告会を通して職員の自信を培い、伝える力を育む。
- ③チームワークの向上を目的としたグループワークを毎月のミーティング時に行う。
- ④密度の高い会議になるよう、ミーティング内容を見える化した事前準備を徹底する。
- ⑤年次有給休暇を計画的に取得するため、計画年次取得希望票を 4 月、10 月に配布する。

3. 地域貢献

- ①障害者への理解を深めるため、ぱん屋さんのイベント参加や散歩等の屋外活動を計画的に行い、地域住民とのコミュニケーションの場を多く作る。
- ②エコノイエ自治区の除草活動を宮領ワークセンターと共同し計画的に行う。
- ③地域自治会の会議等に参加し、地域ニーズの把握に努める。

(7) 西の池学園グループホーム（共同生活援助事業 38 人）

1. 運営

- ①利用ニーズに応えるとともに効率性を高めるため、定員を 3 名増の 38 名とし、新入居者がホームに慣れ安定して生活できるように細やかな支援に取り組む。
- ②地域ボランティアや有料講師等の地域資源を活用し、サークル活動やセラピー活動、また、外出企画等新たに 3 案以上の催しに取り組む。
- ③家族面談会（茶話会）では、入居者の生活の様子や一人暮らしに向けた取り組みを報告すると共に、家族から意見を聞き取り情報交換と連携を深める。
- ④事務仕事の要・不要を整理する等ムダを省き、業務を効率化して定時退出する。また、優先順位を決める、溜め込まないといったことに取り組む。

⑤障害支援区分認定調査では、本人の状態を余さず伝え、適切な判定を受ける。

⑥地域の商店を定期的に訪問し、情報交換を通じ関係性を深める。

⑦小谷自治協議会と連携して地域貢献活動に取り組む。

2. 利用者主体のサービス等利用計画及び個別支援計画に基づいた支援

①支援の根拠となる個別支援計画は、本人の意思を十分に確認し担当者会議を開催して実現可能で具体的なステップアップする計画を作成し確実に実施する。

②高齢化が進んでいることから、誤嚥が心配される食事面や転倒予防等早目の対策を医師に相談して健康が維持できるよう取り組む。また、夜間における緊急対応マニュアルの周知を図る。

③入居者の抱える「悩みや困り事」は、担当者を中心に入居者からの聴き取りをしてケース会議をもって「悩みや困り事」の早急の解決を図る。

④入居者の挑戦を支援する。買い物や映画鑑賞などの外出に挑戦し社会経験を深め、自信に繋がるように取り組む。

3. 職員間の連携と人材育成

①グループホーム職員会議にて、職員として、支援者としての自覚と人権についてしっかりと伝え、意識を高めていく。

②人権研修会をはじめとする各種研修会への参加を促し、支援の質の向上を図る。施設訪問研修を計画し他施設の良い取り組みを取り入れる。

③パソコンによる連絡網を活用して事務所と各ホーム間また、ホーム間のタイムリーで正確な情報共有により職員間の連携を図る。

④各ホームからの課題報告は「どうしたら解決できるか。」を基本に検討し、具体的な目標を定め、連携して確実に実施する事で各ホーム入居者の支援の向上に取り組む。

(8) ホームヘルプサービスこだま（居宅介護事業・行動援護事業・移動支援事業・訪問介護事業・介護予防訪問介護事業）

1. 運営

①自立支援給付費について、昨年度比 102%増の年間 5,100 万円の収入を目標に定め、効率的なヘルパーの稼働を目指す。

②新規利用者の受け入れを 3 名増やすことを目標に取り組む。

③最も希望の多いグループ或いは個別の休日出出や平日夕方方の外出、また、通院のニーズに対応できるよう、ヘルパー数の拡充を図る。

2. 情報共有

①グループウェア、タブレットの活用により情報共有や支援の見える化を図る。

②業務や支援の課題を洗い出し、改善が必要な事項をヘルパー全員で共有し分析する等、業務の効率化を図る。更に利用者へのより良い支援に繋げていく。

3. 職場環境の改善

①いつでも、誰でも必要な情報や必要なものが取り出せるよう、3S（整理、整頓、清掃）を徹底して行う。

②他の事業所と連携できるところは連携し、無駄を省き業務効率化を実現する。

4. 意思決定支援

- ①利用者やご家族と次に実現したい外出と一緒に考え、企画提案する。また、利用者の希望をサポートし、ニーズの充足を図る。
- ②家族の希望、利用者の能力をプラスの視点でとらえ、支援計画に反映する。

(9) 放課後等児童デイサービス事業所夕風（10人）

1. 経営基盤の安定

- ①安易な理由でのキャンセルを減らし、常に定員 10 名以上の利用を安定して確保するため、夕風運営会議を新規に行い利用率向上の取組みを行う。
- ②3 か月に 1 回運営会議を行い、課題抽出と改善策、情報の共有化を図る。
- ③毎月のミーティングで夕風の魅力を高めるための活動の見直しを検討し、実施する。
- ④事業費、事務費を見える化し、全職員で経費削減に努めると共に職員のコスト意識を高める。

2. サービスの質の向上

- ①毎日行うミーティングを活用する等、専門性向上のための勉強会を実施し、根拠のある支援に繋げる。
- ②夕風で取り組む学習シートを作成する。そのシートをもとに毎月 30 分程度勉強会を行い、知識を身につけチームとしての底上げを図る。
- ③利用者（保護者）への満足度調査を行い、調査結果から改善点を探り、サービス向上に繋げる。

3. 職場環境の整備

- ①職員へ、挨拶・笑顔・身だしなみを徹底し接遇の向上に努める。
- ②人事考課を含め四半期ごとに管理者と職員が面談を行い、課題があれば早期に改善を図り、働きやすい職場の雰囲気づくりに取り組む。
- ③年次休暇を計画的に取得できるよう、年間で計画していく。定時出勤、定時退勤を継続できるよう業務の効率化を図り、夕風運営会議で管理していく。

(10) 相談支援センターこだま（一般相談支援事業・特定相談支援事業・障害児相談支援事業）

1. 組織強化・運営

- ①相談支援専門員（兼務）5 名を配置し、基本相談、計画相談の質の向上に努め、効率的に相談業務を行なう。また、高屋地区、相談事業所のない地域等、必要に応じて新規利用者を受け入れていく。
- ②各事業所に相談業務の補助職員を配置し、相談業務の経験を積むことで、将来、相談支援専門員として業務を遂行できるよう人材育成を行なう。
- ③経験年数や雇用形態に合わせて適切な業務配分労務管理を行い、働きやすい環境を整える。
- ④相談支援専門員が、1 ヶ月毎に業務計画を個別に行い、個別に効率化に取り組んだ結果から、チーム全体で何に時間がかかっているのか、今後どうすれば効率的に行なえるのかを 3 ヶ月に 1 回分析し、フィードバックする。
- ⑤制度改正に伴い、加算等の算定を適切に行なう。

2. 専門性の醸成育成

- ①新任職員及び補助職員の育成は、現場での O J T を中心に行なう。

- ②ファシリテータースキル向上のため、相談会議、サービス担当者会議等で進行役を務め、事前打ち合わせからその場の進行割り振りを行い目標時間の中で終了する経験を積む。
 - ③月 1 回、相談会議の中で、相談に関するミニ講座や事例検討会を各職員が順番に担当し、説明する力を養う。ミニ講座を聞く側も知識を得るとともに、対人援助技術の習得に努める。
 - ④東広島市自立支援協議会へ参加し、相談支援専門員の顔の見える関係を築き、地域課題に目を向け、課題解決に向けての視点をもちスキルアップに努める。
 - ⑤相談支援初任者研修・相談支援現任者研修の受講希望者を把握し、今後の相談支援業務を担う人材を計画的に育成する。また、将来的に、はあとふるに派遣できる人材を育成する。
3. 地域生活支援拠点システムへの対応
- ①緊急受入れの必要なケースが発生した場合、一次対応、支援体制の調整、ケア会議等対応に関わり、地域のセーフティネットとしての役割を果たしていく。
 - ②地域貢献の意識を持ち、地域課題等について情報を収集し、断らない相談に努める。

(11) あおぞら保育園（企業主導型保育事業 12 人）

福利厚生の一環として令和 2 年 2 月に開園した。無認可型保育所という位置付けにはなるが、設備面積、保育士配置等すべての面で認可型保育所の基準を満たしており、質の高い保育サービスの提供が可能な環境を満たしている。今年度から本格的に稼働することになるが、高い評価が得られるよう下記の事項に真摯に取り組む。

1. 地域交流、信頼関係の構築
- ①地域の様々な社会資源と連携を図りながら、園児の保護者に対し、また、地域の子育て家庭に対して保育に関する情報提供、支援等に努める。
 - ②地域との関係づくりを目指し、住民との交流会を年 1 回開催する。
 - ③保護者との共同子育てを目標に、保護者会を年 2 回（8 月、3 月）開催し、園の取り組みの説明と意見交換を行い、相互理解に努める。
2. サービスの視覚化
- ①ミュージックケアやリトミックを取り入れ、園児の集中力、判断力、記憶力、想像力、表現力等の基礎能力を養い、心身の調和を図っていく。
 - ②あおぞらぱん屋さんの協力を得て、親子でパン作り体験をする。（年 1 回）
 - ③自ら遊具を選び、十分遊び込める環境を作り、乳幼児期の充実した発達に繋げていく。
3. 職員のスキル、保育の質の向上
- ①日々行うべき業務内容、担当者を整理し、業務の見える化に取り組む。
 - ②昼礼を取り入れ、業務上の課題を早期発見、解消し、業務を計画的に行える環境作りを行う。
 - ③職員間の連携を密にし、チームワーク作りに取り組む。
 - ④研鑽に努め、保育園内外の研修を計画的に実施し、保育技能の向上に努める。
4. 目標
- 開園当初の利用園児 3 名から常時 6 名を目標とする。
- 令和 2 年度年間売上目標 1,540 万円

(12) 介護タクシーこだま（一般乗用旅客自動車運送事業）

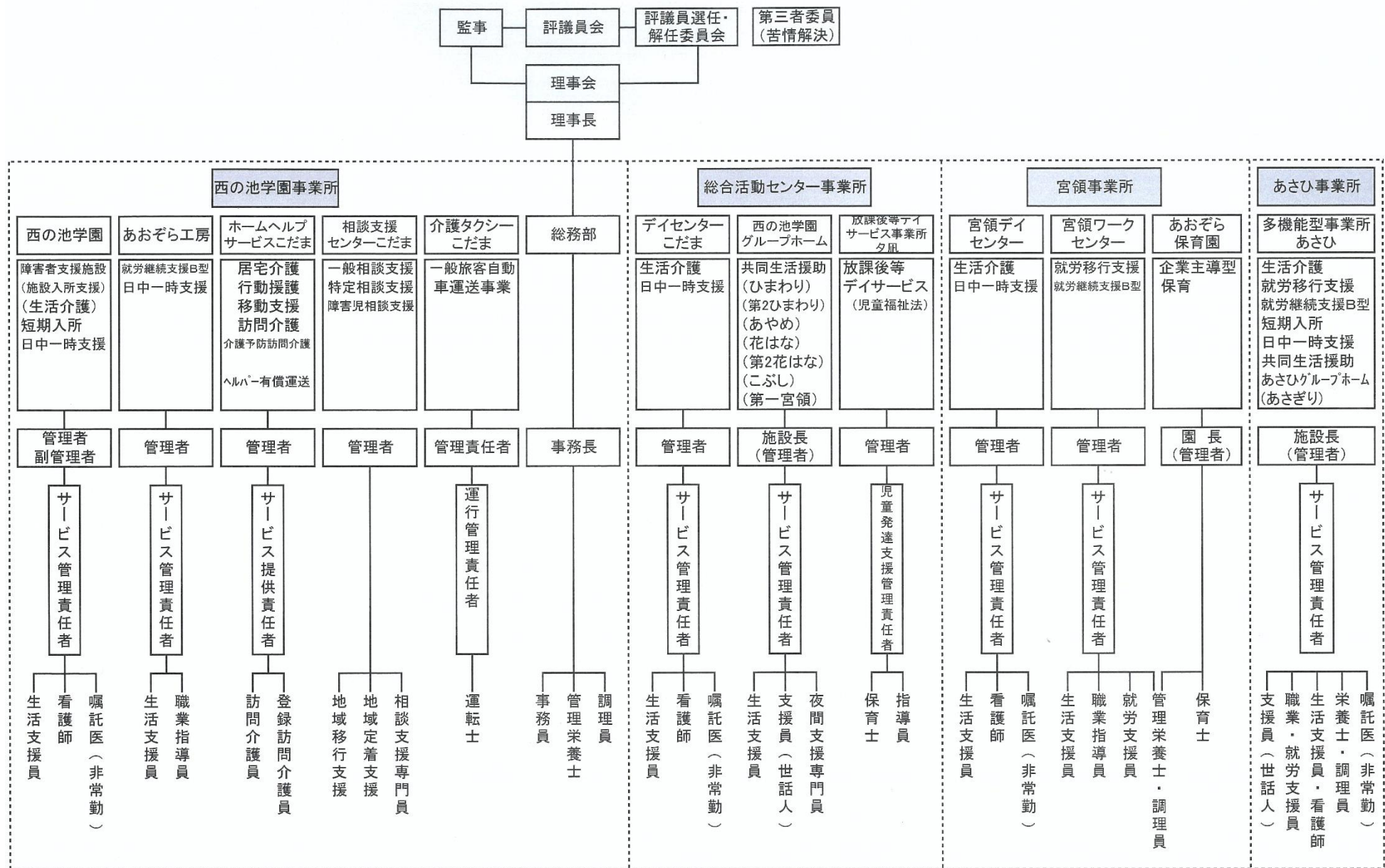
1. 顧客の確保

- ①東広島市消防局から東広島市患者等搬送事業者の認定を受け、介護タクシーこだまの
アピールポイントとした広告を作成し、新聞・広報誌への折込等実施する。
- ②高屋町内の団地等へのポスティングを実施し、認知度アップに取り組む。
- ③西の池学園及びグループホーム入居者等に対し、東広島市タクシー助成を有効に活用
した外出、個々の希望に応じた外出の機会を提供する。

2. 運転者教育・安全運転管理等

- ①乗務員に対し安全運転教育及び法令順守の徹底に努める。
- ②安全運転講習の実施、酒気帯びの有無等点呼項目についての的確に実施する。
- ③3 か月点検、運行前点検、車両清掃等、車両管理を徹底する。

【 社会福祉法人平成会 組織図 】



令和元(2019)年度 事業報告書

社会福祉法人 平成会

令和元年度 事業報告書

1. はじめに

社会福祉法人の経営統合、生産性の向上といったことが国の指針等に具体的に示されるようになった。少子高齢化により働き手が減少する中で、必然的に業務効率を意識した取り組みが求められることは避けられない流れでもあると捉えている。こうした中で今年度は、中長期的な視点に立ち、働きやすい職場環境を整えながらスムーズな世代交代が可能になるよう、優秀な人材の確保と育成、業務の効率化、施設基盤整備の3項目に重点を置いて法人運営に取り組んだ。また、宮領ワークセンター等竣工落成と併せ法人設立30周年・西の池学園創設50周年という大きな節目になる式典行事を11月に挙行了。12月に宮領ワークセンター、2月にはあおぞら保育園をそれぞれ予定通り開設し、5年に亘って取り組んだ宮領地区拠点整備計画（グループホーム・生活介護事業所・就労支援事業所の整備）にひとつの区切りが付いた年となった。今後、新しい設備と人材を有効に活用し、一層の基盤強化に努めたい。

感染が拡大する新型コロナウイルスについては、高齢化している西の池学園入所者の安全を第一に考えながら、全事業所をあげて対応に取り組んだ。2月以降、情報共有と対策の徹底を図ることを目的に感染症対策会議を毎週実施し、職員が感染源にならないことを申し合わせ、手洗い、消毒、検温等の取り組みを徹底して継続している。感染拡大の影響を受け、デイセンターこだまにおいて予定していた、外部機関による「福祉サービス第三者評価」を次年度に延期する等といったことはあったが、大きな混乱を招くような事態には至らなかった。当面、感染の終息が見込めない中で、状況を見極めながら影響を最小限に止められるよう対策を講じていきたい。

なお、令和元年度において重点的に取り組んだ主な内容は次のとおりである。

(1) 法人設立30周年・西の池学園創設50周年記念行事の開催等

- ①宮領地区拠点整備竣工落成と併せ、記念式典を東広島芸術文化ホールくらら小ホールにおいて令和元年11月22日に開催した。
- ②編集委員会を設け、記念誌を発刊した。
- ③法人シンボルロゴマークを考案し、ロゴバッジを作成する等活用を始めた。

(2) 宮領拠点整備

- ①就労支援事業所宮領ワークセンター新築工事が予定通り令和元年10月末に竣工し、12月には計画通り定員20名で開設した。
- ②企業主導型保育事業「あおぞら保育園」についても、予定通り2月に定員12名で開園した。

(3) 人材確保と育成

- ①人材確保チームメンバーを中心に、県内外大学等の訪問及び就職フェア等を積極的に活用して人材確保に取り組んだ。新卒7名の採用計画に対し20名を超える応募があり、結果的に7大学から10名の新卒者を採用した。男子学生の応募数が少ない傾向がみられるので、今後対応策を講じていきたい。
- ②人材育成を目的とした法人内研修を次のとおり継続して実施した。
 - ・新人職員事業所間交流研修 (2週間)
 - ・新人職員研修 (講師：リーダー職員)
 - ・一般職員研修 (講師：堀中嶽水氏)
 - ・中堅職員研修 (講師：堀中嶽水氏)
 - ・指導職研修 (講師：堀中嶽水氏)
 - ・管理者研修 (講師：堀中嶽水氏)
 - ・アンガーマネジメント研修 (講師：棚田里見氏)

- ・人権研修 (新型コロナウイルス感染予防のため延期)
- ③外部研修については14頁に記載している通り、希望者を優先する形式で積極的に参加した。学んだ内容を各部署で生かせるよう、報告を義務化するとともに実践に努めた。
- ④資格取得を継続的に奨励する中で、有資格者の状況は次の通りとなった。

(令和2年3月31日現在)

国 家 資 格 名	人 数
社会福祉士	34
介護福祉士	63
精神保健福祉士	11
保育士	23

- (4) 業務改善の取り組み等
- ①給与計算に係る勤怠等変動項目締め日を月単位に変更した。有給休暇管理等が一元的にできるようになり、大きな効率化に繋がった。
 - ②年5日間の年次有給休暇取得義務化にともない、各事業所単位で計画的な休暇取得に努め、対象全職員が5日以上を取得した。
 - ③第三者委員による新規採用者、年層別職員の面談、「魅力ある職場づくりアンケート」、「メンタルヘルスチェック」の取り組み等を継続し、職員の定着に努めた。職員の定着率は90%以上を維持している。
- (5) 地域貢献活動の取り組み
- ①小谷小学校区住民自治協議会福祉健康部会、高屋地区関係者ネットワーク会議、高齢者サロン代表会議等の場に参加し、地域課題等の情報収集を行いながら、地域貢献活動に取り組んだ。
 - ②小谷小学校区敬老会行事開催に当たり、例年のとおり交流ホームを会場として提供した上で、当日の行事運営、参加者の送迎等全面的に協力した。「送迎があるから参加できるのありがたい」という意見も多く頂戴している。
 - ③地域住民との交流の場として定着している西の池学園ふれあいまつりを7月26日(金)に開催した。地域住民を中心に例年のとおり数百人の参加者で、盛況であった。
 - ④災害時指定避難場所の利用が困難な住民、障害者等の受入れ、災害時の連携等に関する協定や災害発生時に備えた合同避難訓練等も視野に入れ検討しているが、具体的な実施には至らなかった。継続して住民自治協議会と協議していく。
 - ⑤小谷地域高齢者サロン7団体のうち、2団体から依頼のあったコンサートへの送迎協力、総合活動センターでのぱん教室の開催と送迎の協力を行った。1団体からは、次年度以降も継続して、ぱん教室・外出の送迎の利用希望があり、少人数での外出等の利用にも応じていきたい。

2. 各事業の実施状況

(1) 西の池学園

1. 総括

運営方針に基づき、利用者の健康と安全を守り、生活の質を向上することに努めた。今年度「地域生活支援システム」は本格的に始動しておらず、緊急受け入れはなかったが、虐待による一時保護をはじめ、長期のショートステイの受け入れ等、地域のセーフティネットの役割がはたせるよう積極的に取り組んだ。また、グループホームへの移行を希望する2名の利用者について、見学や体験を通じて本人の意向を確認しながら、新年度の移行に向けて準備を行った。その他、人材育成等、法人の重要課題の取り組みに大きな成果をあげることができた。

2. 人権擁護と入所者支援の向上

①法人の「理念」「職員の倫理および行動基準」「接遇の指針」を「平成会スタンダード」として、職員会議やオリエンテーションの場で職員に周知している。特に「挨拶・笑顔・身だしなみ」の接遇の基本については繰り返し職員に伝え徹底を図った。虐待チェックリスト（アンケート）では、依然として「利用者の呼称」「子ども扱いした言葉づかい・態度」の項目が課題として挙がっており、改善に向けて是正に取り組んでいる。施設の透明性を確保するため、2か月に1回、第3者委員として「広島人権擁護センターほっと」を招き、利用者、職員との面談を継続している。

年度末に予定していた法人職員人権研修はコロナウイルスの流行により延期した。

②利用者の QOL を高めるために、活動グループ毎での日中活動、外部講師によるサークル活動、お茶会やカフェ等のスポット的な娯楽活動、居住棟での個別の趣味的活動の提供等々、多様な取り組みを行った。また、ニーズの高い入浴については、利用者の保清とリラクゼーションを目的として毎日実施した。

③発達障害・行動障害のある利用者について、多目的ルームでの個別活動や散歩、あるいは寮内での掃除等、生活の中に活動や役割を組み入れて、見通しをもって落ち着いた生活ができるようにしている。また、昼夜分離の取り組みが定着できるよう、2名の利用者について宮領デイサービスへの通所に取り組んだ。結果的に、新年度から新入所者を含め、3名が宮領デイサービスに通所することとなった。利用者による他害やパニックについては、ケース会議等を通じて問題の所在と支援方法を検討し、いわゆる「問題行動」の軽減に努めている。

④高齢利用者の転倒事故等については、ヒヤリハット報告の検証や危険予知シート（KYTC）の取り組み等によってリスク軽減に努めている。また、食堂と各居住棟廊下にモニターカメラを設置したことによって、転倒事故のみならず、利用者による他害状況の確認や、所在不明になった場合の検証などに活用できている。

2. ショートステイ・日中一時支援

①虐待による一時保護を、市福祉課、はあとふると協力しながら長期間にわたって受け入れた。その他ご家族の病気による長期のショートステイ利用等、ショートステイ棟で安定的な受け入れを行うことができた。日中一時支援を含めて、過去最高の利用者実績でニーズに応えている。

②平成会の各通所事業所にショートステイ担当者を置き、定期的にショート担当者会議を開催しながら法人全体の協力体制を整え運営に取り組んだ。

3. 人材育成と働き方改革の取り組み

①新人育成のトレーナー制度は2年を経過し、その取り組みを広島県支援施設部会で2名の職員が発表し高い評価を得た。新年度は更に、トレーナー指導者の役割を強化し、トレーナー会議を定例化し、新人育成 OJT のモデルとして進化させていきたい。その他、事業所間の交流研修の実施、新人研修会を通じて、新入職員の定着と育成に努めた。

②職員のメンタルヘルス向上のため、「ほっとさん」との面談、「魅力ある職場づくりアンケート」、「メンタルヘルスチェック」等の取り組みを行った。

(3) あおぞら工房

1. 総括

「働くことを通して幸せになる」を方針として定め、職員全員が同じ目的を共有する事を徹底した。作業収入においては、年度終盤新型コロナウイルス感染拡大などの影響による売上減少もあったが、結果的に全ての作業種目で売上目標を達成することができた。また、12月宮領ワークセンター開所に伴い就労移行支援事業を廃止し利用者5名が宮領ワークセンターに移籍し、あおぞら工房は就労継続支援B型事業のみとなった（3/31在籍利用者数33名 定員20名）。

2. 重点取り組み

①人材育成

事業所の方針を周知し、職員全員が同じ目的を持って業務にあたる事を重視した。また、職員に対し適宜面談を実施し、業務に対する考え方を伝えた。その結果、作業が難しい利用者に対し自主的に治具開発を行う等支援の質の向上に繋がった。

②売上目標の達成

売上管理表を用い進捗状況を全員で毎月確認、売上目標達成の意識付けを行った。施設外就労先と時給交渉による賃上げ、主力作業であるウエス製造販売作業の営業活動、下請作業の納期厳守の徹底に取り組んだ結果、新型コロナウイルス感染拡大による売上減少の影響があったものの、全ての作業項目で売上目標を達成した。

③生産性向上等

ウエス作業場の配置換えや在庫管理を徹底し、作業の無理・無駄・ムラの削減に努めた結果、生産量 150%増加に繋がった。また利用者支援においては、個々の目標や障害特性に合わせた治具の作成に注力し、生産量が向上した。

3. 課題

①あおぞら工房を多機能型事業所（就労継続支援B型・生活介護もしくは自立訓練）について、継続して検討したい。

②就労支援科目の多角化が必要であると痛感している。継続して自主製品開発に全力で取り組む。

(4) デイセンターこだま

1. 総括

生活介護事業所として多様なニーズに応えられるよう、チームによる統一した支援に心がけ業務に当たった。身体的或いは発達障害、年齢も 20 代から 80 代と利用者の幅が広く、専門的な知識と技術、創造力といったことが求められる中で、新任職員の育成にも視点を置きながら活動に取り組んだ。そうした中で、年間 2 名の退所者があり契約者数 28 名、1 日平均利用者数 22.9 人となった。家族の環境変化、高齢化によって家庭介護が困難になる状況が生じ入所施設へ移行するケースで、今後もこうしたケースが生じることが予測される。相談員と情報交換しながら特別支援学校卒業予定者の体験利用を積極的に受け入れ、次年度においては新規の利用が見込まれる。今後も他事業所との情報交換や体験利用等を通して継続的に利用者獲得を目指し、安定運営に繋げたい。

2. 実施状況

①相談員と共にケア会議に出席したり、ケース会議で職員間の情報共有を図ることに努め、利用者の意向に沿ったサービスの提供に努めた。

②主たる介護者である家族が入院するといったケースが多くなっている中で、当事者が望む在宅での生活が維持できるよう、相談員と連携しながら短期入所を有効に活用する等の対応に当たった。

③野菜の栽培収穫、花壇の管理といった目に見える作業過程を通して、役割を任せられるやりがいと達成感が得られるよう年間を通して取り組んだ。利用者の表情は明るい。

④昨年実施できなかった野球観戦を企画し、また、日帰り旅行では島根県に出かけ、日常の活動とは違う楽しみ、変化を提供した。

⑤個別支援計画の作成方法や障害特性についてのミニ勉強会を年間通して実施し、職員全体の知識・技術の底上げに取り組んだ。

⑥新人職員に対し、定期的な面談と業務振り返りチェックシートを用いた業務習熟度の把握に努め、課題や改善点を示し、取り組むべき目標と課題の見える化に努めた。

3. その他

①保護者より職員の対応に関するクレームが 2 件あった。2 件共に家族の意向が関係職員

に伝わっていなかったことが原因であることから、職員全員で問題点を話し合い、報告・連絡・相談を通して情報を共有化することを徹底し、改善を図った。利用者が安心して利用できるよう、支援の質の向上に努めたい。

(5) 多機能型事業所あさひ

1. 総括

竹原市の人口は減少の一途をたどり、平成 31 年 4 月の時点で 2 万 5 千人弱、令和 12 年には 2 万人を割り込むことが予測されている。人口減少が行政や福祉サービスに与える影響は顕著で、令和 3 年 3 月末には市内の障害者地域生活支援センターの閉所が決定した。こうした中あさひにおいては、存在意義が高まるよう障害者支援の充実のほか、学校、自治会、行政機関、関係施設との交流、連携に努め、地域に頼られる施設を目指した。その結果、竹原中学校、三原特別支援学校中高等部からの職場体験実習依頼は開所以来最多となり、新たに県立大学の作業療法科の実習を受ける等幅も広がった。また、地域住民への施設開放を始め、買い物支援等地域課題の解消にも力を注いだ。引き続き、地域に頼られ地域に守られる施設を目指し、充実した利用者の支援と地域共生社会の実現に取り組んでいきたい。

2. 重点取り組み

①地域貢献事業

- ・地域の外出困難高齢者を対象とし、公用車を使用した市内商業施設までの送迎を行う買物支援事業を 1 月より実施し、年度末までに 14 名の方の利用があった。
- ・地域の高齢者を対象とし、低料金での食事提供、絵手紙教室等利用者とふれあうイベントを 6 月と 11 月に開催し、計 26 名の方の参加があった。
- ・令和 2 年度より竹原市にて実施される地域生活拠点事業では、同市自立支援協議会にて事業の運用方法などについて積極的に意見を述べ、制度設計に積極的に協力した。

②自然災害への備え

- ・避難訓練の実施とともに竹原市と連携し、新たな避難確保計画を策定、運用を開始した。
- ・行政を介し地域消防団との連携に努めたが、公平性の観点から重点連携を行うことは難しいとの見解で協力体制の強化は進まなかった。引き続き、協力要請をしていく。

③生活介護事業

- ・強度行動障害のある利用者に対応できる職員養成について、正規職員以外の全職員について積極的に研修へ参加し、育成に努めた。
- ・利用者工賃について受託作業を就労部門と連携し、作業内容を充実、月額平均 2,473 円と目標を達成できた。(生活介護目標工賃金額 2,000 円)
- ・スノーブレン等の特色ある支援の強化を目標に掲げたが、創設は進まなかった。引き続き、魅力のある活動を提供できるよう努める。

④就労支援事業

- ・構造化を用いた支援を必要とする利用者のために、新たに 4 名分の個別作業スペースを整備確保した。
- ・就労移行支援実績として、三原市の八天堂へ 1 名（製造作業員）が就職した。
- ・自主製品として外部アドバイザーの意見を取り入れながら、カカオ豆から作るピュアチョコレートの製造に着手したが、試作品に留まり販売には至らなかった。次年度には売上を生み出し、利用者工賃を安定的に支払えるよう生産・販売体制を整備する。

⑤ショートステイ・グループホーム事業

- ・ショートステイ事業については、利用希望はあったが夜間支援員の確保が十分ではなかったため、1 日平均利用者数は 1.25 人に留まり、目標には届かなかった。(利用目標 1 日 1.7 人)

- ・新たに男性グループホーム 1 棟の整備を計画していたが、他法人を見学するなど整備方法を検討するも新築での整備は建て貸し方式も含め採算面に課題があったため、中古物件のリフォームを含め次年度に再検討をすることとした。

(6) 宮領デイセンター

1. 総括

障害支援区分の高い利用者を積極的に受け入れたこともあって、開設 2 年目で契約者は 20 名に達した。開設当初からチームによる統一した支援を目指し、支援技術のベースになる事業所独自の研修会を 3 年計画で継続しているが、こうした取り組みが着実に職員のレベルアップに繋がり、障害特性を理解することで不安なく落ち着いて利用者に関わることができるようになってきている。事業の特性上、取り組みの成果が見えづらく、マンネリ化することが懸念されるが、引き続き人材育成に力を注ぎ、専門職としての自覚を啓発しながらスキルの向上に努めたい。

1. 重点取り組み

①利用者支援

- ・個別支援をベースにしたサービス提供を継続して行い、支援体制を整える事で支援ニーズの高い利用者に対し混乱なく対応出来るようにした。レクリエーション等も取り入れ、集団プログラムを通し社会性向上に繋がる活動も取り入れ、成果が見えている。
- ・週 2 回の利用者ケア会議を職員間で行い、利用者の変化に即応している。また利用者アセスメントを必要な都度行い、根拠のある支援に繋げることを徹底した。

②人材育成

- ・東広島市自立支援協議会権利擁護部会に依頼し、虐待防止のための出前講座による研修を実施した。虐待防止に対する職員の意識を高めることで、利用者に関わることへの不安を低減させることができた。
- ・前年度から取り組んでいる人材育成研修から発展させた、利用者アセスメント・問題提起・ケア会議の実施を職員主体で継続して行い、自律の意識を養成している。

③地域との関係づくり

- ・近隣の団地自治会に対し除草作業への協力を行うとともに、次年度以降の協力体制を申し合わせ、関係を整えた。また、近隣幼稚園への行事協力として駐車場を貸し出している。
- ・あおぞらぱん屋さんの移動販売を 10 月まで週 1 回行った。近隣住民の集う場にもなり、関係づくりの契機になった。

2. その他

- ・特別支援学校からの体験学習依頼を適宜受け入れ、積極的に事業所紹介に取り組んだ。また、落成竣工記念式典時には多くの見学者が来場され、事業所の取り組みを伝える事ができた。

(7) 宮領ワークセンター

1. 総括

令和元年 12 月、高屋町宮領に当初の計画に基づき就労支援事業所として宮領ワークセンターを開設した。開設に向け、6 月にワークセンター配属予定職員によるプロジェクトチームを立ち上げ、部門ごとに行動計画書を立案し実践した。月 2 回の会議では、進捗状況や課題を出し合い、開設に向け遅延が生じないよう計画的に取り組んだ。結果的に計画通り進捗し、新規事業立ち上げに職員が関わることで、個々のレベルアップにも繋がった。利用者については、あおぞら工房からの移行利用者が多く、就労移行支援 5 名（定員 6 名）・就労継続支援 B 型 10 名（定員 14 名）でのスタートとなった。工賃については、平均 25,017 円を支払うことができた。なお、新型コロナウイルス感染の影響は避けられず、2～3 月の

製パン部門の売り上げは減少し、施設外就労部門の継続についても危ぶまれる状況となっている。

2. 重点取り組み

①運営の安定化

宮領ワークセンターを立ち上げるにあたり、プロジェクトメンバーを立ち上げ、行動計画書に基づいて取り組んだ。月2回の会議では、進捗状況や課題を報告することで、遅延することなく計画的に進めることができた。

②支援体制の構築

職員全員で成果を上げるため、職員朝会の実施と会議への参加率を上げることで、職員間での情報共有やコミュニケーションを促進させ、作業効率を上げることができた。利用者支援については、自ら考えて仕事に取り組めるよう支援しつつ、新しい環境で仕事に慣れてもらうことに重点的に置き取り組んだ。利用者の一般就労には繋がらなかったが、工賃については平均25,017円を支払うことができた。

③地域貢献と連携

近隣の団地と連携し、草刈り等を通じて地域貢献活動を行った。更に、令和2年度の環境美化活動のスケジュールを計画し、継続して連携を図る。また、地域行事や手話教室等、地域の方が集う場として使用してもらった。

3. 就労支援

①一般就労は1名以上の目標だったが、達成することができなかった。

②就労している方の定着支援の為、食事会の「なごみ」を実施した。また、就職を目指す利用者の意識改革を目的とした食事会を企画し実施した。

4. 利用者稼働実績

利用者実人数18.5名に対し、1日の平均利用は15.7名（稼働率88.5%）という状況だった。稼働率が低くなった原因として、精神障害のある利用者の家族及び本人の体調不良により通所できなかったことが原因である。今後も、本人また相談員と連携し、健康管理に配慮しつつ稼働率を上げていきたい。

5. 平均工賃

売上合計目標達成により、全体の平均工賃は25,017円という結果となった。今後も利用者の獲得と売上目標達成により工賃を向上していきたい。

(8) 西の池学園グループホーム

1. 総括

西の池学園グループホーム入居者35名全員が、平穏で健康に楽しく生活できるように、職員の育成と職員間の情報共有を強化する事及び家族とのつながりを深めて共通認識を持つ事で入居者の支援向上を図る事を中心に事業を進めた。

2. 重点取り組み

①情報共有について（各ホームへのパソコン設置）

入居者個々の情報を職員がタイムリーに共有し支援の向上を図る事を目的に、事務所と各ホームを繋ぐ通信機器を設置した。結果的に、情報が均一にタイムリーに全ホームに行き渡り、入居者支援の向上に繋がっている。事務連絡も遅滞なくできるようになり、誤った情報による混乱がなくなった。

②家族との情報交換会について

6月2日、ご家族との情報交換会（茶話会）を開催した。9組12名の参加があり、職員の紹介とホームでの日頃の様子や休日の余暇活動を報告した。家族と顔を合わせて個別支援計画や課題の相談がしっかりとできた事で、信頼関係を築く一歩となった。

③個別支援計画作成と活用について

個別支援計画作成はアセスメントに重点を置いて、ニーズ整理表を用いて入居者個々

の希望を把握し、課題解決の取り組みと共に休日を楽しめるよう介護タクシーによる外出や外食を、サークル活動はクッキングやフラワーアレンジメントを取り入れた。入居者に好評を得た。

④預り金の適正管理について

グループホーム預り金管理規程を定め、丁寧に説明した上で、20名の入居者が契約された。規程に基づいて適正に管理している。

⑤平成会職員としての人権意識の浸透について

根拠を持ち、説明できる行動をする事を職員会議で繰り返し説明した。また、入居者への関わり方に留意して相手の立場に立った支援を進めた。職員と利用者のトラブルはなく、職員全員真摯に業務を遂行している。

3. その他

①休日の過ごし方について

休日や余暇時間を活用し楽しく過ごすといった、メリハリのある生活リズムを作ることに取り組んだが、休日には家庭に帰省する入居者が多い状況が続いた。興味が持てる活動や外出計画を提示し、やすらぎが得られる場になるよう生活環境を整えたい。

(9) ホームヘルプサービスこだま

1. 総括

4名の正規ヘルパー職員を中心に、他の事業所を兼務するヘルパー職員や登録ヘルパーで構成したメンバーで、可能な限りニーズに応えられるよう年間を通して計画的にサービス提供に努めた。収入面でみると、年間の目標額 5,000 万円に対し達成率は 101%で目標をわずかではあるが上回った。令和2年1月から3月にかけて新型コロナウイルス感染の影響から、移動支援などの外出支援のキャンセルが増加し、回復の見込みがつかない状況である。行動援護、居宅介護も外出自粛等の影響を受け利用は減少傾向であるが、外出等のニーズは多いため、有償運送を活用して外出時の安全確保と感染予防対策の徹底を図り支援を継続していきたい。

2. 重点取り組み

- ①外出時の移動時間を見直したことにより、支援内容の充実と算定時間の増加を達成できた。具体的には、サイボウズによる情報共有化の定着により、支援内容の見える化が実現したことや、会議で支援課題を中心に協議することによりドライブ中心の外出から個別のニーズに対応する支援に内容が変化し、移動時間の減少に繋がった。
- ②ヘルパー人材確保のため、ハローワークに登録ヘルパー等の募集をかけているが応募がない。来年度は異動などに伴い人員配置が減少することもあり、人材確保にしっかり取り組みたい。

(10) 放課後等児童デイサービス事業所 タ風

1. 総括

今年度は、高等部卒業に伴う利用者の減少を見込み、新規利用者の獲得と既存利用者の利用日を増やすことで利用率がアップするよう目標を掲げ取り組んだ。結果的に、1日当たり平均 2 名程度の利用増に繋がった。また、利用率の増加に伴い、支援の質の向上が求められる中で毎日支援終了後 20 分間のミーティングを取り入れ、日々の振り返りと課題抽出、解決等議論を重ね、職員のスキルアップに努めた。職員の実感として、チームで課題解決に取り組むという一体感が醸成され、同時に、日々の負担感、不安感を持ち帰らずに済む等精神面で良い結果に繋がりと、業務に前向きに取り組むことができるという効果もみられた。その他様々な取り組みを行うことで、事業所全体の質の底上げを図るための基礎を築くことができた1年であった。

2. 重点取り組み

①利用実績の増加

利用調整と新規利用者の獲得により、1日当たりの利用者を増やすことで対前年度比103%を達成した。新型コロナウイルス感染拡大の影響で3月は前年度比24%減と大きな減収となったが、通年では増収となった。

②業務の効率化

「整理整頓」をチーム目標に掲げ、職場の環境改善に取り組んだ。無駄な時間を省くことで、利用者が増えても支援の質を落とすことなくサービスの提供を行うことができた。

③事業所の魅力アップと情報発信

事業計画に掲げたブランディング化と、8月にキャンセルが大幅に増加した解決策として、事業所の魅力アップに取り組んだ。人材育成研修のテーマにも掲げ、外部にアピールするための看板制作を利用児と取り組んだり、作品を玄関に飾る等活動や成果を見えやすくすることで次の利用に繋がるよう努めた。

④働き方改革の一環として、定時出勤定時退出と徹底し、ほぼ実践できている。

(11) 相談支援センターこだま

今年度から事業所に管理者1名、兼務相談支援専門員4名、補助職員5名を配置し、段階的に相談支援専門員を育成する環境を整えた。平成30年度報酬改定後猶予期間を経て、令和元年10月サービス提供開始の対象者からモニタリング時期が、一部半年から3か月になったことで、サービス利用計画及びモニタリング作成数は、711件(301名)の昨年度と比べ1.4倍の実績となった。その内、新規15件受託は昨年と同等数、加算は110件2倍の結果である。年間1000件以上の件数を想定して、今年度は質を落とさず効率的に相談業務が実施できるよう、OJT、研修会参加、事例検討等を実施しスキル向上に努めた。

2. 重点取り組み

- ①サービス提供時、モニタリングやサービス担当者会議を実施することで、関係事業所としっかりした連携が取れ、質の高い支援に繋がった。また、実績に応じて加算を算定できた。
- ②支給量変更等による更新時期変更、定期モニタリング時期の増加に伴い、煩雑になりがちな管理について書式を変更し管理することで漏れや混乱が減り、安定して業務に当たることができた。
- ③経験年数や勤務形態に合わせて担当ケースを配分し、また、経験を積むために補助職員と同行の機会を増やす等、スキル向上に努めた。
- ④作業進捗シートを活用し個々でスケジュールを立て自己管理をすることで、効率的な業務に繋がった。
- ⑤令和2年1月、東広島市による実地指導があり、一部記載誤りの単純ミスがあったものの良好な運営であるとの評価であった。
- ⑥東広島市自立支援協議会(NETZ)への参加者は、得た情報を職員に伝達・周知することを徹底した結果、社会資源や課題について東広島の現状を職員間で共有することができるようになっている。
- ⑦月1回の相談会議で事例検討を概ね実施することができたが、短時間での検討となり十分に内容を深めるまでには至らなかった。来年度は、ミニ講座、事例検討の時間を確保し、理解を深めていく。

(12) あおぞら保育園

1. 総括

事業計画に基づき、宮領ワークセンター2階の一部に企業主導型保育事業としてあおぞら保育園を2月に開園した。保育士については概ね1年前から確保に向け取り組んでいたこ

ともあって、支障なく配置ができた。開園時、利用者3名でのスタートであったが、3月には1名が入園し計4名となり、一時利用者も含めると登録者数10名となった。全般的に認可保育所への入園を優先する傾向が強く、今後、あおぞら保育園の取り組み等に関する情報発信にしっかり取り組むことが必要であると感じている。職員の福利厚生の一環ではあるが、外部から高評価が得られるよう、魅力ある保育園づくりに取り組んでいきたい。

2. 重点取り組み

- ①日々行うべき業務内容を全職員に周知させ、業務上の問題点に対しては、その都度取り上げ、意見が出しやすいように連絡ノート（職員用）を用意した。問題点の解決も素早く行えた。同時に、報告・連絡・相談の徹底に努めた。
- ②年齢、発達段階に応じた玩具を提供するように努めた。月齢の低い利用者に対しては、誤飲等の事故がないよう十分気を付けることを徹底した。
- ③当初予定していた園外保育が、新型コロナウイルス感染の影響により、できなかった。終息するまでの間、室内で体を動かして遊べる遊びを取り入れる等柔軟な発想で乗り切っていきたい。

3. その他

- ①わずか2カ月の取り組みであったが、本格的に稼働する今後を見据え、ホームページや広報等を活用し保育園の様子や魅力をしっかり情報発信していく必要性を痛感している。宮領ワークセンター全体で連携しながら、基盤づくりに取り組みたい。
- ②法人の職員が安心して利用できるよう、法人内向けの情報発信に取り組んでく。

(13) 介護タクシー

1. 総括

今年度は、年間売上目標を560万円対前年比102%の目標を掲げ、西高屋地区への新規顧客の獲得、西の池学園利用者の東広島市タクシー助成を有効に活用した外出の機会を提供して行くことに重点を置き取り組んだ結果、前年比110%の収入増となった。安全運転と事故防止を徹底したが、自損による車両破損事故が2件発生した。

1. 重点取り組み

- ①西高屋地区も含め高屋地区の団地への案内チラシをポスティングした効果があり、新規利用者獲得に繋がった。
- ②西の池学園の利用者とグループホーム利用者に対して、東広島市タクシー助成券を利用した複数人数での外出等、金銭的な負担の少ない外出の機会を多く提供した。
- ③東広島市消防局で実施される患者等搬送乗務員研修を乗務員2名が受講修了した。
- ④乗務員は安全運転に努めたが、2件の車両自損事故が発生した。安全運転の再徹底を図りたい。
- ⑤タクシー乗務員の度重なる入れ替わりが発生し、乗務員募集を行ったが応募がない、雇用したが試用期間中に退職する等、乗務員の安定した雇用面で課題が残った。対策として今後、法人内でタクシー乗務可能な要員を一定数確保しておき、乗務員の欠員時などにスムーズに対応できる体制を構築しておくといった対策を講じたい。

2. その他

新型コロナウイルス感染拡大は介護タクシー事業にも大きな影響を及ぼした。固定客の通院の頻度が減少し、入所者の外出も控える傾向が強まる等で、2月から3月にかけて稼働が減少した。通常の稼働に戻るには時間を要することが懸念されるが、感染防止を第一と捉え対処していきたい。

4. 参考資料（職員の研修会参加状況）

(1) 外部研修会への参加状況

研 修 名	人数
-------	----

第 51 回中国地区知的障害関係施設長会議	3
東広島市在宅医療・介護連携推進事業 他職種研修会	3
平成 31 年度第 1 回運営部会	1
強度行動障害支援者養成研修(基礎研修)	7
東広島市自立支援協議会ヘルパー支援部会	1
第 1 回合同施設長・管理者会議(研修)	1
知的障害者福祉協会児童発達支援部会 第 1 回施設長会議	1
平成 31 年度ミュージックケア研修	2
令和元年度 市町村審査委員会研修	1
2019 年度第 1 回広島県知的障害者福祉協会 総会・研修会・交流会	6
強度行動障害支援者養成研修(実践研修) 第 1 回目	3
第 1 回広島県西部東保健所管内休職施設栄養士研究会研修会及び総会	1
介護福祉士実習指導者講習会い i n 福山	1
平成 31 年度発達障害基礎研修	19
ベイク研修	1
令和元年 社会福祉施設「防災安全研修」【入所 B】	1
感覚統合入門講習会 基礎コース	1
強度行動障害支援者養成研修(実践研修) 第 2 回目	3
アンガーマネジメントを使った叱り方研修	3
経営協総会	1
令和元年度サービス管理責任者等指導者養成研修	1
ビジネスマナースキルアップ実践セミナー	2
令和元年 社会福祉施設「防災安全研修」【通所 A】	1
働き方改革対応研修	3
令和元年度 第 1 回広島県支援スタッフ部会議	3
スーパービジョン基礎研修	2
福祉職員キャリアアップ研修(チームリーダーコース)	1
ジェネラリスト研修 感染管理【基礎編】	1
OJT 推進研修	3
令和元年度 権利擁護研修会	4
クレーム対応研修	1
令和元年度 広島県相談支援従事者初任者研修(5 日間/前半)	3
令和元年度 広島県相談支援従事者初任者研修(2 日間)	1
介護基礎技術向上研修 (第 1 回目)	2
社会福祉法人会計基礎研修	1
全国知的障害関係施設長会議	1
令和元年度 指定障害児通所支援事業者等集団指導研修	1
2019 年度 全国基幹相談支援センター強化研修会	1
施設長・管理者研修会	1
令和元年度 広島県相談支援従事者初任者研修(5 日間/後半)	2

サービス管理責任者等研修実施に係る検討会議	1
介護基礎技術向上研修（第2回目）	2
強度行動障害支援者養成研修（基礎研修）	1
経営協セミナー	1
福祉職員キャリアアップ研修(初任者コース)	1
災害支援時物資支援ルート確保に係る拠点施設全体会議	2
就業支援基礎研修	1
令和元年度 広島県相談支援従事者初任者研修(5日間/後半)	1
工賃向上スキルアップ研修	1
高齢化及び重度化する利用者への生活支援について	3
サービス管理責任者等更新研修検討会	1
令和元年度 第2回職場適応援助者養成研修	1
強度行動障害支援者養成研修（基礎研修）	2
福祉職員キャリアアップ研修(初任者コース)	2
介護技術講習会	1
令和元年度 相談支援充実強化研修	6
令和元年度 第2回広島県支援スタッフ部会議	1
チームの力を最大限に活かした課題解決の実践研修（第1回）	2
権利擁護研修会	5
強度行動障害支援者養成研修（実践研修）	3
強度行動障害支援者養成研修（実践研修：ファシリテーター）	1
広島県サービス管理責任者基礎研修(ファシリテーター)	2
広島県サービス管理責任者及び児童発達支援管理責任者基礎研修(前半)	1
介護福祉士実務者研修	1
広島県食品適正表示推進者育成講習会	2
福祉有償運送運転者講習会	2
強度行動障害支援者養成研修（基礎研修）	1
広島県サービス管理責任者及び児童発達支援管理責任者基礎研修(後半)	2
広島県サービス管理責任者及び児童発達支援管理責任者基礎研修（ファシリテーター）	1
令和元年度 意思決定支援と虐待防止に関する研修会	1
広島県サービス管理責任者等基礎研修	1
くさのみ福祉会グループホーム見学研修	5
相談支援従事者研修等ワーキンググループへの参加	1
令和元年度 高齢者虐待防止研修	1
組織的な職員育成のあり方や課題について	5
第12回 自閉症スペクトラム支援者養成研修（初級セミナー）	1
チームの力を最大限に活かした課題解決の実践研修（第2回）	2
令和元年度サービス管理責任者等基礎研修（講師）	1
令和元年度「感染症予防研修」	2
令和元年度第1回採用・人事担当者向け戦略セミナー	1

令和元年度「社会福祉施設の公益活動を進める情報交換会」	2
令和元年度 相談支援研修	4
東広島市患者等搬送事業に伴う乗務員基礎講習	1
強度行動障害支援者養成研修（実践研修）	2
令和元年度「社会福祉施設の看護職員研修」	1
令和元年度広島県知的障害者福祉協会 政策・調査・研究部会セミナー	3
令和元年度広島県知的障害者福祉協会児童発達支援部会 公開療育研修会	3
令和元年度広島県障害者虐待防止・権利擁護研修	3
自閉症支援現任研修	1
「ダウン症の方の支援について(改めてダウン症について学ぶ)」	1
福祉職場のリーダー育成研修	1
令和元年度 社会福祉施設「防災安全研修」【入所D】	1
令和元年度「介護職員のための医学知識研修」	2
社会福祉法人 会計セミナー実践編	1
令和元年度福祉職員キャリアアップ研修【中堅職員コース】	2
広島県サービス管理責任者及び児童発達支援管理責任者更新研修の実施に係る演習ファシリテーター研修	2
地域支部会会議・研修会	2
令和元年度 第2回広島県中部地区施設長会議	2
令和元年度 人権擁護研修【障害施設編】	1
介護福祉士実務者研修	1
令和元年度 第2回広島県支援スタッフ部会議	1
令和元年度企業主導型保育事業保育安全研修会	2
令和元年度広島県サービス管理責任者及び児童発達支援管理責任者更新研修	1
令和元年度福祉職員キャリアアップ研修【中堅職員コース】	1
元気をはぐくむ新任職員基礎研修	1
令和元年強度行動障害支援者研修(フォローアップ研修) 第1回目	1
令和元年度「リスクマネジメント研修(管理職編)」	1
令和元年度広島県サービス管理責任者及び児童発達支援管理責任者更新研修	1
第12回 自閉症スペクトラム支援者養成研修（実践トレーニングセミナー）	1
令和元年度特定給食施設等給食関係者研修会	1
令和元年度 就労アセスメント研修会	1
就労準備性アセスメント研修	1
2019年度「苦情解決対応研修」	2
共生社会フォーラム～福祉の思想に学び、実践し、語る人に～ in 岡山	1
令和元年強度行動障害支援者研修(フォローアップ研修) 第2回目	1
工賃向上実践報告研修会	1
令和元年度 第2回支援施設部会施設長会議	1
第8回中国地区 障害者支援施設部会職員研修会【岡山大会】	4
令和元年度「社会福祉法人監事研修」	1
令和元年度「社会福祉法人理事・評議員研修」	4

人材確保と離職防止研修	1
第2回合同施設長会議【生産活動・就労支援部会】【日中活動支援部会】	1
第24回アメニティーフォーラム24	1
令和元年度第1回広島中央圏域会議	6
採用・人事担当向けセミナー	1
管理職候補者研修	1
問題をそのままにしないための思考力向上研修	3
令和元年度広島県社会福祉法人経営者協議会第6回役員会	1
ストレスケア研修	3
苦情解決の仕組みを理解し、苦情解決を適切に行う	1
中部地区施設長会議	2
ひがしひろしま×ヒロジョブ～面接力UPセミナー	1
令和元年度 管理職のためのストレスマネジメント研修	1
合計 133 件	254

(2) 法人内研修会実施状況

研 修 名	人数
新人研修 ①接遇～先輩職員から伝えること ②支援についての基本的理解 ③制度についての基本的理解	14
一般職員人材育成研修 Aグループ × 2回（J1・J2・準正規・非正規）	37
一般職員人材育成研修 Bグループ × 2回（J1・J2・準正規・非正規）	36
一般職員人材育成研修 Cグループ × 2回（J1・J2・準正規・非正規）	30
中堅職員研修 第1回（3年以上J1・J2職員の内希望者）	18
中堅職員研修 第2回（3年以上J1・J2職員の内希望者）	18
指導職研修 第1回（J1・指導職1・2級職員の内希望者）	17
指導職研修 第2回（J1・指導職1・2級職員の内希望者）	17
指導職研修 第3回（J1・指導職1・2級職員の内希望者）	17
管理者研修（管理者・責任者）	11
アンガーマネジメント研修	84
人事考課研修（新人・2年目フォローアップ）	12
応急手当講習会	10
委員会主催自主勉強会（新人・トレーナーサポート勉強会）	17
委員会主催自主勉強会（発達障害の特性） 2回	48
委員会主催自主勉強会（介護・リスク勉強会） 7回	38

