

平成 30 年度
事業計画書

社会福祉法人 平成会

平成30年度 事業計画書

1. はじめに

障害福祉制度は、福祉分野の中で変わり方が最も早いと言われている。平成30年4月には、「障害者総合支援法施行3年後の見直し」において提言された内容等を踏まえた改正障害者総合支援法が報酬改定と併せて施行される。本年度はこうした変化の大きい環境の中で法人を運営することになるが、自発的に考え工夫することを第一義に、人事管理、財務管理、サービス品質管理等に真摯に取り組み多様化するニーズに応じていく。また、法改正の大きな柱として、地域共生社会の実現に向けた制度として共生型サービスが新設される。当法人において今後どのような形で共生型サービスを導入し、高齢者と障害児者が同じ事業所でサービスを受けられる環境を整えることができるかを検討し、中期経営計画に盛り込む等具体化しつつ、地域包括システム構築の考えに沿った取り組みを進めていく。

平成26年から取り込んでいる宮領拠点整備は、当法人のイメージを更に良い方向に変えることのできる多くの可能性を秘めた事業と捉えている。グループホームに続き、今年度は生活介護事業所を開設するが、地域の信頼と利用者の評価が得られるよう新規事業に重点的に取り組みたい。併せて、宮領就労センターの幅広い活用法について、法人内並びに行政との協議を進めながら、実施設計に着手する。

昨年度から取り組んでいる「働き方改革」の考えに沿った業務改善については、十分な成果に繋がっていないと捉えている。ICTの積極的導入、事務系業務の抜本的な見直し等を主に継続して改善に取り組み、職員の定着と担い手の確保に繋がりたい。担い手不足が深刻化している福祉の業界であるが、幸い4月には4年制大学卒業生10名を含め、20名の人材を確保することができた。法人の将来を担う人材として丁寧に育成し、2～3年後の戦力化を目指す。

上記の内容に重点を置き、本年度も引き続き世代や環境により求められるニーズに積極的に応え、当法人の理念並びに中期経営計画に沿って社会福祉法人としての使命を果たしていく。

【具体的な取り組み】

(1) 宮領拠点整備

- ①企業型保育事業等の実施について協議。
- ②宮領就労センターの実実施設計に着手する。補助金交付が決定した場合は新築工事に着手し、年度内に完了させる。
- ③生活介護事業所宮領デイセンター(定員：20名)の事業を開始し、運営の基盤づくりに取り組む。

(2) 働き方改革の指針に沿った業務改善

- ①時間内に業務を終わらすための工夫と意識改革について、各事業所でアンケートの活用等現場の意見を取り入れながら具体的に取り組む。
- ②勤怠システムと連動した給与システム等、ICTの活用について各部署で検討し、可能な事案について導入に取り組む。
- ③職員のメンタルヘルス向上のため、第三者(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。
- ④職員が相談しやすい体制づくりとして「メンター制度」導入を検討する。

(3) 人材確保と育成

- ① 新任職員育成のため、2～3年の経験者を育成係りとして登用した育成トレーナー制度を設ける。育成マニュアルを活用した指導を行い、同時にトレーナーの育成を図る。その他、新任職員を対象とした事業所間交流研修等を実施し、定着と育成に取り組む。
- ② 一般職、リーダー層、指導的職員それぞれの役割に応じた法人内研修を実施し、計画的に将来を担う人材の育成を図る。
 - ・ 全職員を対象とした育成研修（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（講師：堀中嶽水氏）
 - ・ 人権擁護研修（講師：未定）
 - ・ 新人研修・事業所間交流研修

(4) 地域貢献活動の取り組み

- ① 住民自治協議会主催の夏祭り、文化のつどい等での送迎協力実施へ向け調整を行う。
- ② 災害時指定避難場所の利用が困難な住民、障害者等の受入れ体制づくり、また、災害発生時に備えた合同避難訓練等も視野に入れ具体的に働きかけを行い検討していく。
- ③ 小谷地区各サロン団体にサロン活動の場としての活用を働きかけていく。また、取り組みを行って行く中で、サロン6団体のメンバー間の交流、多世代交流等を目的としたサロン活動（体験型パン教室等）も視野に入れ、開催に向け検討していく。
- ④ 介護タクシーの利用案内等を通し、高齢者の外出の機会の提供に繋げていく。
- ⑤ 手話で語ろう会の活動が広がるよう、ネットワーク作りについて検討していく。

(5) その他

- ・ 西の池学園創設50周年式典並びに宮領拠点落成式準備

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. 利用者主体の支援

- ① 入所定員を60名に減員して新しい年度を迎える。生活介護利用者は50数名となり、より個別対応・個別支援の充実を図っていくことが必要である。一方、利用者数の減少により職員数も配置減となることから、より効率的・合理的な支援方法にしていくことが求められる。従来の日中活動班からサークル活動中心に切り替える、職員グループによる複数担当制の導入、各寮における個別活動の充実等を検討し取り入れる。
- ② 利用者への人権意識が更に浸透するよう、言葉づかい、関わり方に留意し、利用者（家族）の立場に立った支援を目指す。日常の支援現場において、職員同士で検証し合える環境作りに取り組む。
- ③ 「意思決定支援ガイドライン」に基づいて支援方法を検討していく。利用者（家族・後見人）参加のケース会議の開催、自己決定のための選択肢提示等を具体的に実践していく。

2. 高齢利用者支援の充実

- ① 国の指針として「在宅看取り」の方向性が示されているが、西の池学園においても利

用者（家族）の要望を踏まえて終末期ケアの実践に努める。そのための「看取り指針」を作成し「看取りの事前確認書」等を準備する。

②「介護リスクマネジメント委員会」を中心とした勉強会の実施、またケース会議等により、利用者個別の介護方法について共通認識を持ち、介護技術の向上に努める。

3. 発達障害者支援の取り組みの向上

①職員で意思統一し「手順書」に基づいた支援を確実に行っていく。アセスメント（再アセスメント）に基づいた支援ができるよう、アセスメントの手法を具体的に実践し、徹底する。

②発達障害のある利用者の活動場所として設置した「多目的ホール」を活用し、利用者の個別活動を定着させる。

4. ショートステイ・日中一時支援の拡充

①感染症の時期においてもショートステイ棟を中心にして受け入れを行い、地域のニーズに添えていく。ショートステイ定員を10名に増員し、法人のサービスを利用されている定期の利用者、緊急の利用者を確実に受け入れ、地域生活を支えることで平成会への信頼を高めていく。

②ショートステイ・日中一時支援が地域生活を支える重要な事業であり、法人の重要な取り組みであることを職員に周知し、ショートステイ事業部、担当者を中心に各事業所が柔軟に協力し合える体制作りに努める。

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、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 等

(2) あおぞら工房（就労移行支援事業6人・就労継続支援B型事業24人）

1. 製パン部門における安心・安全で良質な商品の提供と喜ばれる接客の徹底

①手洗い・消毒等衛生管理の徹底と品質維持に努め、安心・安全で良質な商品を提供する。衛生管理を徹底するため、外部講師を招聘し勉強会を実施する。

②工賃の平均支給額を基準とした報酬単価設定となることを踏まえ、新規取引先の開拓とコスト削減により、売り上げ増と工賃アップを目指す。

③喜ばれる接客を徹底するため、外部講師を招聘し勉強会を実施する。

④作業環境・仕事内容等について改善意識を持ち、3件以上の業務改善に取り組む。

2. 利用者の力を最大限に引き出す取り組み

①役立ち感と働く喜びを感じてもらえるよう、個々に合った作業内容や作業環境を提供する。

②内職作業を含め、新しい作業種目の導入に努める。

③個々のアセスメントを丁寧に行い、障害特性に応じた支援を行う。

3. 専門職としての自覚

①報告・連絡・相談といった仕事上の基本ルールを徹底し、円滑な事業所運営を行う。

②職員間の連携を密に行い、組織で成果を上げる意識を徹底する。

(3) デイセンターこだま（生活介護事業 20 人）

1. 質の高い利用者支援

- ①利用者の意思が反映された個別支援計画の作成とサービスの提供に努める。
- ②必要な都度、効率的にケース会議をもち、職員間の情報共有と支援の統一を図る。
- ③生活環境や身体状況に変化が生じた際であっても、当該利用者が混乱することなく生活を送れるよう、法人内外の関係機関各部署と連携し対応することに努める。
- ④専従看護職員の新規配置を踏まえ、医療的ケアが生じた場合等速やかに対応する。
- ⑤身体介護の必要な利用者に対応するため、全職員を対象に介護技術の講習を行う。
- ⑥農耕活動で作物を育てる体験を通して心身の機能を改善し、収穫した作物をクッキング等の活動に役立て利用者の達成感に繋げていく。

2. 人材の育成

- ①マニュアルに沿った支援と業務の遂行を徹底する。
- ②新任職員に対し、不安の解消と円滑な意思疎通を図ることを目的に、定期的な面談と日々の業務に関して振り返りの機会を設け、定着と育成を図る。
- ③生活介護に重度支援体制加算が適用されることになったことに鑑み、要件にもなる強度行動障害支援者養成研修等を計画的に受講する。

3. 業務の効率化

- ①会議資料を事前に配布し、効率的に意見が出し合える会議の場となるよう徹底する。
- ②職員の適性や能力を考慮したうえで業務を振り分け、支援に係る業務と事務的業務を分業する仕組みを検討し、可能な範囲で実施する。
- ③職員個々の担当業務の必要性と改善点等を出し合う機会を設け、業務の整理と改善を図ることに取り組む。

(4) 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・共同生活援助事業 5 人）

1. 地域共生社会を目指して

- ①竹原地域法人協議会との協働により、将来、福祉の職場で働く人材を育成し、地元での雇用に繋げることで地域貢献を目指す。
- ②サロンスペースを活用したイベントを年 1 回開催し、利用者と高齢者を中心とした地域住民とのふれあいの場を提供する。
- ③地域生活を支えるための機能強化の一環として、短期入所の運用を見直す等緊急ショートの入入れ体制を整え、同時に稼働率を高める。

2. サービスの質の向上

- ①利用者の意思決定支援技術を身に付け、本人主体の良質なサービスを提供していく。
- ②職員は積極的に研修へ参加し、接遇や支援技術の向上を図る。
- ③就労では、QOL 向上のため工賃向上を目指すとともに、働きがいを持って作業に取り組めるよう創意工夫をする。

3. 人材の育成

- ①職員それぞれが抱える職務課題について、相談し易い職場環境づくりに努める。
- ②時間内に業務を終えることができるよう効率化を図り、職員の働きやすい環境を整え、定着と確保に取り組む。

- ③将来的に法人のリーダーとなる人材を育成するため、中堅職員が可能な範囲で意思決定できる仕組みを検討する。
- ④新任職員育成担当を配置した上で定期的な振り返りを行い、課題を修正しながら早期に戦力化できるよう育成に取り組む。

4. 就労支援事業

- ①就労部門では、重度障害者へ安定して提供できる作業を開拓・創設する。
- ②安定した売り上げと工賃確保のため、自主製品の開発に取り組む。具体的には、補助金申請にて煎餅用プレス機を購入し、旧田万里小拠点で地元の特産物を使用した煎餅の製造、販売を行う。また、移動販売車を外販に有効活用する。
- ③定着支援事業については、動向をみながら10月以降検討していく。

5. GHあさぎり（共同生活援助事業5人）

- ①グループホームあさぎりの定員を5名から6名に増員し、設備を効率的に活用する。
- ②入居者の地域移行を勧め、一人暮らしを希望する利用者に対し、本年度から制度化される自立生活援助事業の実施について検討する。

(5) 宮領デイセンター（生活介護事業20人）

1. 支援体制の構築

- ①新規に開設する事業所となるため、利用者の支援計画を基に、職員の配置、集団支援、個別支援を組み立て、効率的かつ効果的に運営できるような体制作りを行う。
- ②個別の障害特性に配慮し、ニーズに即した活動をするため、各利用者に対し原則的に支援手順書を作成し、支援の個別化を図る。
- ③強度行動障害の対象となる利用者が多く、今後も利用者が増えると予想される。宮領デイの構造を活かして、発達障害者に特化した支援体制を構築し、利用者の安定と成長を支え、家族との地域生活を長く維持できるよう努める。

2. チームワークの形成と職員の育成

- ①各部署で培ったスキルを持ち寄り活かすことで、専門性の高い支援を提供することを目指す。そのために必要なチームワークを重視し、組織として成果が上げられるよう意識統一を図る。
- ②新入職員が多く加わるため、人材の育成に重点を置き、専門性を高めるために育成トレーナー制を導入し、研修会にも積極的に参加する機会を設ける。

3. 新規利用者の獲得

- ①利用者15名で開始する予定であるが、特別支援学校の卒業生を基本に、見学、体験実習を積極的に受け入れ、特徴をアピールしつつ、早期に定員を満たせるよう取り組む。
- ②夕凧や移動支援等を利用している児童の進路として選択されるよう、長期的な視点で計画的に調整していく。また、児童期から一貫した支援体制を整え、保護者の安心感に繋げられるよう相談支援部門との連携を強化する。
- ③デイセンターこだま、多機能型事業所あさひの生活介護利用者については、宮領デイセンター開設を機に、利便性、ニーズ、環境等を勘案しつつ、利用希望事業所を再選択できるよう各事業所の情報整理を行う。

4. 地域の理解、連携の推進

- ①利用者の活動や行事、地域行事等への参加を通して相互理解を深めることに努める。

更に、地区住民、組織との連携、地域貢献に積極的に取り組む。

②地域課題、ニーズが把握できるよう積極的に地域に働きかけ、今後の事業に繋げる。

(6) 西の池学園グループホーム（共同生活援助事業 35 人）

1. 運営

①報酬改定により軽度者の報酬が減額され、重度者に手厚く配分される傾向が鮮明となったことで、軽度者の地域移行と重度者の積極的な受け入れに努める。

②日中サービス支援型GHの新規運用を検討し、高齢者施設等への移行を検討している入居者へ選択肢のひとつとして情報提供をしていく。

③空居室が生じないよう、新規入居者の受け入れについては計画的に対処していく。

④業務の効率化を図るための業務改善を2件実施する。

2. 個別支援計画に添った利用者支援

①入居者個々のニーズ把握を中心とした適切なアセスメントを行い、当事者の意思を確認しながら、実現可能で具体的な目標を個別支援計画に定め、支援に反映させていく。

②意思決定支援ガイドラインに示されている支援のあり方を意識しながら、選択できる機会をより多く作ることに努める。

③一人暮らしを希望する入居者のため、ワンルームタイプの体験ルームを有効活用し、生活のステップアップに取り組む。また、本年度から制度化される自立生活援助事業の実施を検討し、地域移行を推進する。

④成年後見制度の活用を進める。

3. 職員の連携と研鑽

①報告・連絡・相談を確実にし、情報共有に努め統一した支援を徹底する。

②緊急時に対応できるよう、全職員にマニュアルの周知を徹底する。

③就労先、日中活動の事業所ならびに関係機関との連携を図り、一体的な支援に取り組む。

④現状維持に甘んずることなく、新規研修会への参加、行事等を積極的に企画、実行していく。

4. 地域参画

①地域の行事（清掃やイベント）に積極的に参加する。

②地域との良好な関係を維持するため、近隣の商店等を定期的に訪問し、情報提供の機会を持ち互いの関係性を深めていく。

5. 余暇活動

①季節の行事や親睦旅行を行い、余暇の充実を図る。

②本人・保護者・支援者の交流会を企画実施する。

(7) 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採算性を視野に入れ、行動援護やグループ支援を計画的に実施する。また、個別・グループ外出では療育手帳や減免制度等を活用し、できる限り利用者の負担を少なくした外出を企画すると共にサービス利用時間の減少を防ぐ。

- ②事務に関する業務を計画的に行い、時間短縮と正確な処理を行う。また、常に効率化を意識しながら業務に当たるよう習慣付けを行う。
- ③相談支援事業所と連携し、虐待等への対応が必要なケースについて適切に対処する。

2. 障害の理解

- ①アセスメント・モニタリングを恒常的に行い、利用者の成長による変化に寄り添う。また、研究会や自主勉強会へ積極的に参加し、学んだことを生かしながら多様な障害特性に考慮した支援を行っていく。
- ②毎日の職員昼会で利用者の状況を確認しながら、より良い支援に努める。また、サイボウズの情報共有アプリを活用し、支援の統一を図る。

3. 社会参加

- ①行動援護利用者の外出や余暇の充実を図り、個別のニーズや特性に合わせた外出を計画する。
- ②高齢者や地域住民の居宅ニーズを把握することに努め、利用者の課題解決、生活の質の向上を支援する。

4. 意思決定支援

- ①利用者個々の好みを把握し、外出時に選択の機会を設ける等、自分で決める場面を日常に取り入れる。
- ②発達障害への対応として視覚支援に重点を置き、個別の写真カードやスケジュールを導入し、ヘルパー間で共有する。その際には、支援するヘルパーが使いやすく、利用者が理解しやすいツールを活用する。

(8) 放課後等児童デイサービス事業所夕凧（10人）

1. 報酬改定による事業経営の立て直し

- ①指標該当の利用者増を図る。（目標：障害児全体の50%以上）
- ②利用日数・人数の増加を目指す。（目標：平均12.5人）
- ③八本松・西条方面の送迎を増やす。（ニーズが高い）
- ④平日は短時間利用が多い。基本単価が下がることを受けて、10名定員→20名定員なども検討していく。

2. 支援内容の適正化と質の向上

- ①全員のアセスメント表を作成する。
- ②個々の発達段階に合わせた活動で、発達を促せるようなプログラム内容にする。
- ③必要な教材を揃える。
- ④他事業所の見学を行う。
- ⑤ヒヤリハット・事故の収集分析とリスク防止検討・実施を行い、利用者・職員の安全を図っていく。

3. 職員のアセスメント力強化

- ①実力がつくよう学習会・練習を行い、実践・振り返り・評価・構造化の体験増を図る。
- ②専門書を積極的に購入し、効果的に活用する。
- ③できたことに対してフィードバックし、モチベーションアップにつなげていく。

4. 家庭・学校・専門機関との連携

- ①サービス利用計画を元に、保護者と面談し個別支援計画を立てていく。

- ②相談支援センターを始め、学校や関係機関と情報の交換、共有をしていく。
- ③クレームについては、迅速な解決と誠意ある対応をしていく。
- ④緊急時、虐待からの保護やレスパイトとしての利用のときは、相談事業所と相談しながら希望に添えるように対応していく。
- ⑤「保護者等向け放課後等デイサービス評価表」の実施・情報公開を行う。

(9) ショートステイ事業部（短期入所事業 10 人・日中一時支援事業 26 人）

1. 方針

- ①今年度よりショートステイ事業部として、西の池学園短期入所、日中一時支援、及び総合活動センター日中一時支援を統合した形で協力体制を整えながら実施していく。
- ②感染症時期においてもショートステイ専用棟を活用し、利用者と家族の利用希望に応え、年間を通じスムーズに受け入れできるよう調整していく。
- ③ショートステイの定員を 10 名に増員したことで、定期利用並びに緊急時の受け入れを積極的に行い、地域のセーフティーネットとしての役割を通して、平成会の信頼に繋げる。

2. 利用者支援について

- ①利用者とのコミュニケーションを大切にし、充実した時間を過ごせるよう活動等のプログラムを検討していく。
- ②発達障害支援委員会と連携し、障害特性に応じた環境設定と支援に取り組む。
- ③介助が必要な利用者については、状況に応じて介護技術向上委員会と連携し、安心して過ごすことができるよう対応していく。
- ④一貫性のある関わりができるよう、通所事業所および相談支援センターとの連携を重視し、統一した支援体制を整える。
- ⑤効率的で的確なケース記録管理を行い、ケア会議等の資料として活用していく。

3. 緊急時の対応及び虐待防止について

- ①緊急時の受け入れがスムーズにできるよう、担当部署だけでなく法人全事業所の協力を得ながら取り組む。そのための、良好な関係づくりを図る。
- ②虐待防止・予防の観点から、レスパイトケアとしての利用を積極的に受け入れ、在宅での生活をサポートする。
- ③困難ケース等については、相談支援事業所や関係機関と連携を図りつつ対応していく。

4. その他

- ①ショートステイ利用の稼働率を上げていく。
- ②各事業所との情報共有をしっかりと行い、連携した一体的な運営を行う。
- ③集団感染の予防に努める。
- ④利用時のクレームについては、誠意ある対応と迅速な解決に努め、次へと繋げていく。
- ⑤人材確保委員会、実習生担当職員等と連携し、ボランティアの受け入れやアルバイト等の活用と人材育成に努める。

(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. 組織の再構築

- ①西の池学園に相談員 1 名を新たに配置し、新しい体制でスタートする。

計画相談、基本相談、相談支援ネットワークなどの役割について、業務分担を見直し、最適化を図っていく。

- ②支援業務との兼務が多いが、負担が偏らないようバランスよく役割分担を行う。
- ③1カ月に実施する標準件数35件を基に、適正な受託件数及び相談員の配置を調整する。

2. 相談支援専門員の育成

- ①新任職員については面談の同行や計画の確認等、主にOJTを通して育成を図る。相談員としての視点、視野を持って計画作成、相談対応ができるよう助言指導を行う。
- ②基幹相談と連携し、スーパーバイズを図りながら適切で安心できる相談支援を提供できるよう、質の高い相談支援を目指す。
- ③自立支援協議会への参加、研修会の参加、県の養成研修への派遣協力、市の福祉行政への協力を行いながら、現場を通して相談支援の質を高める。
- ④養成研修の見直しが平成31年度から実施される見込みである。計画的に受講し配置できるように準備を進める。

3. 相談支援制度改正への対応

- ①モニタリング実施標準機関の見直し、一人当たりの担当件数の設定、基本報酬の見直し、特定事業所加算の拡充について詳細を確認しながら、相談支援事業所の体制を構築していく。
- ②基幹相談支援センターの役割が変わりつつあり、虐待対応、拠点事業の24時間相談対応、スーパーバイズ等、より専門性が求められている。
派遣する職員については、計画的に育成し調整できるように準備をしていく。

4. サービス利用計画作成プロセスの効率化

- ①モニタリング、ケア会議等、提供事業所と連携し、効率的に実施する。
- ②地域課題を抽出、自立支援協議会に提議し、地域づくり、課題解決を図っていく。

(11) 介護タクシーこだま（一般乗用旅客自動車運送事業）

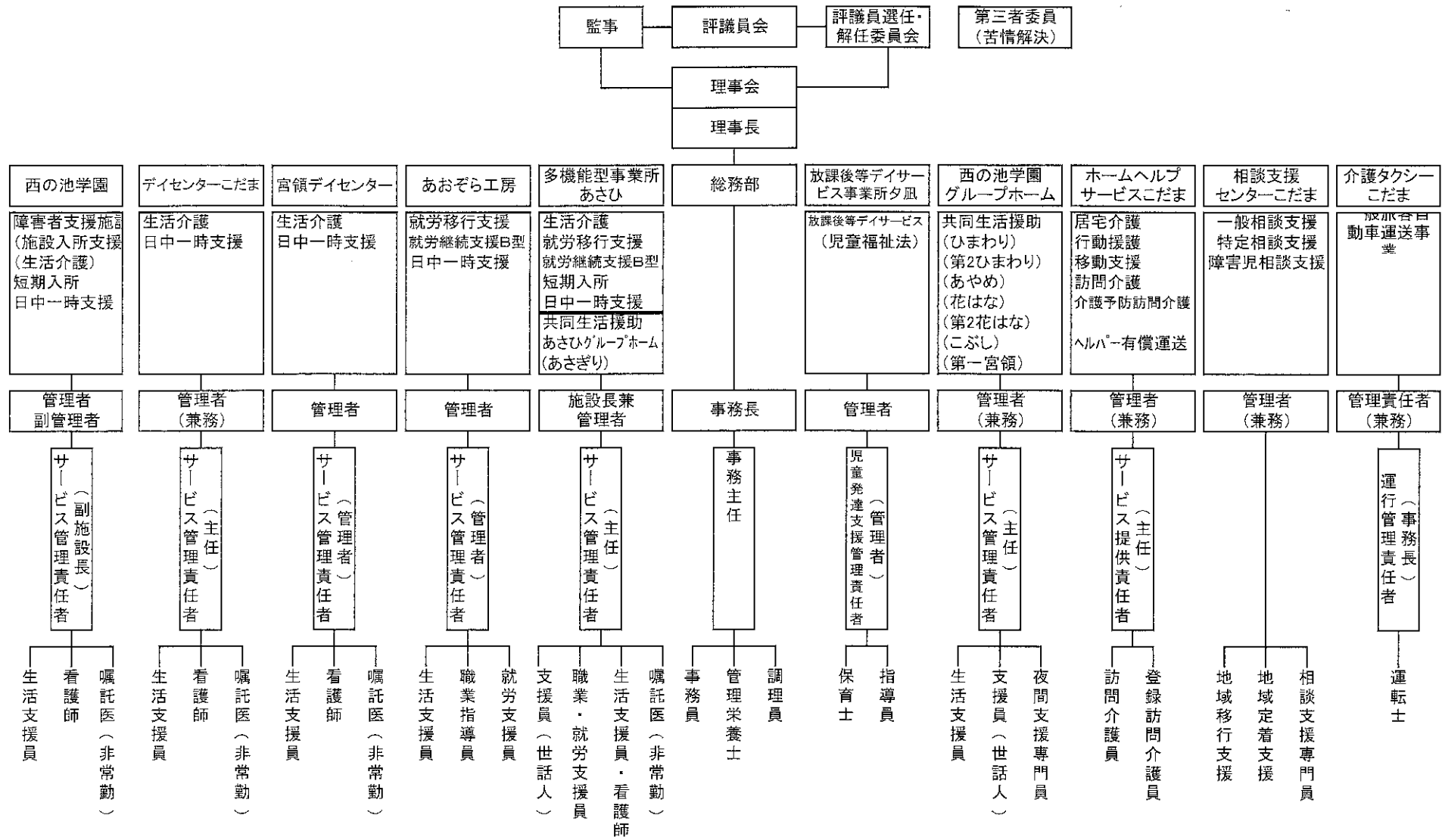
1. 顧客の確保

- ①西の池学園及び宮領デイセンターを日中の車両待機拠点として、車両の効率的運用を図る。併せて、西高屋地区への新規顧客獲得のための広報活動を実施する。
- ②宮領デイセンター付近に介護タクシーこだま案内看板の設置を検討し、早期に実施する。
- ③西の池学園の利用者等に対し、東広島市タクシー助成を有効に活用した外出の機会を提供できるよう、企画・計画提案する。

2. 運転者教育・安全運転管理等

- ①乗務員の安全運転講習会を実施し、安全運転への意識を啓蒙する。
- ②車両管理の徹底（3か月点検の実施、運行前点検の徹底、車両清掃の徹底）

【 社会福祉法人平成会 組織図 】



平成29年度
事業報告書

社会福祉法人 平成会

平成29年度 事業報告書

1. はじめに

平成29年度は改正社会福祉法が全面施行され、改正法に基づく新しい法人体制で運営に当たる年となった。法人運営に当たっては、経営組織のガバナンスの強化、事業運営の透明性、財務規律の強化、地域における公益的な取組みといった改正法の理念を念頭に、5回の理事会、2回の評議員会を招集した。併せて、監事による監査を4回実施する等、効率性を重視しつつ適正な法人運営に努めた。組織の改変については、規程類を含め前年度から準備しながら対応したこともあり、支障をきたすことはなくスムーズに体制移行することができた。

経営面においては、多くの福祉関係事業所が混在する東広島市を中心とした広島中央障害保健福祉圏域の中で、安定した法人運営を継続するために何が必要かを考えながら、次世代を担う人材育成、新規事業開設準備等に力を注いだ。これまで、経営的にも組織的にも法人の中心的な役割を担ってきた西の池学園の入所定員を、70名から60名に減員し、逆にショートステイの定員を6名から10名に増員したことは、今後、当法人が地域で担う役割を意識した変化の一つであるといえる。人材については、10名の優秀な新規卒業生を確保することができた。職員の思考や法人全体の雰囲気現状維持感覚に陥らないよう、経営会議や職員会議等の場で、法人の将来構想、方向性を逐次伝えることに努めた。継続的に取り組んでいる人材育成研修の効果と合わせ、役割責任を意識して業務に当たる職員が多くみられるようになってきている。また、初の試みとして西の池学園において、「福祉サービス第三者評価」を実施した。サービスの質の向上と利用者への情報提供を主な目的とし、広島県社会福祉協議会による外部評価の仕組みであるが、数ヶ月の時間をかけ取り組んだ。総評では良い評価を得ており、職員個々の自信に繋がることに期待している。政府が推し進める働き方改革の考えに沿って、残業を規制する等適切な労務管理を目標に掲げたが、結果的に超過勤務時間数が大幅に増えることになった。サービス残業がなくなることには繋がったが、課題も多く、継続的に根本的な業務改善に取り組む必要性を痛感している。働きやすい職場環境づくりについて、今後の課題としたい。

制度改正、報酬改定を翌年度に控えるという制度的な背景がある中で、情報収集しながら、法令順守の重視とスピード感を意識して事業運営に取り組んだ1年であった。大きな事故等もなく、計画に沿って概ね順調に推移したが、次年度以降、継続的に取り組む必要のある課題も多く散在している。中期的に目標を定めながら、引き続き適正な組織運営に努め、社会福祉法人としての使命を果たしていきたい。なお、平成29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) 宮領拠点整備

① グループホーム（ホーム第1宮領）の運営

年度当初から事業を開始し、年度末現在において入居定員5名を充足した。地域からの苦情等もなく、順調なスタートとなった。

② 生活介護事業所（宮領デイセンター）新築工事

事業計画に基づき、自己資金による新築工事に着手し、年度内に完成した。

- ・設計監理 (有)アリク デザインスタジオ
- ・施工業者 山陽建設(株)

③隣接地（元カラオケ店）の取得

当法人が所有する土地（ポプラ跡地）の隣接地を取得した。なお、建物は老朽化しているため、解体撤去した。

④駐車場の確保

職員等の駐車場を確保する必要があるため、駐車場としてのみ使用することを目的とした土地賃貸借契約を締結した。

・契約期間 平成 30 年 3 月 30 日から 20 年（借地権登記手続予定）

⑤宮領就労センター新築工事实施計画

H30 年度国・県補助金事業として実施することを基本に県と協議中であったが、県において予算化されることとなった。現在、国へ協議申請中となっており、H30 年 7 月を目処に採択の可否が決定する予定である。

実施設計は、(有)アリク デザインスタジオと H30 年 2 月 7 日に契約締結の上、着手した。

(2) 地域公益活動の取り組み

住民自治協議会の定例会議に参加する中で地域課題の収集等を行い、当初事業計画に掲げた地域貢献活動の取り組みの中から以下の内容に絞り、次年度以降の具体的な実施や定着に向け働きかけ等を行った。

①サロンの共同開催

高齢者を中心とした小谷地域サロン 6 団体に、サロン活動の場として総合活動センターと入浴設備等の利用提案を行い、体験的に 1 団体の利用があった。また、他 1 団体から年間行事の 1 つとして、総合活動センターでのパン教室と入浴施設の利用を中心としたサロンの開催が具体化した。今後、総合活動センターが高齢者サロンの場として気軽に活用してもらえよう、積極的に提案していきたい。

②手話で語ろう会

手話講習会の定期開催に向け講師等の調整をする中で、あおぞらぱん屋さん店舗で、月 1 回程度の手話サークル活動を定期的実施することが決まった。次年度の実施に向け、具体的に調整を進めたい。

③住民自治協議会主催の夏祭り、文化のつどい等での送迎協力

高齢者等の地域行事への参加の機会を増やす目的で、送迎協力について提案した結果、次年度の実施へ向け具体的に検討を行うこととなった。

④災害・緊急時の受入れ等

地域の要援護者を支援する仕組みを作るため、住民自治協議会において災害時要支援者避難支援プランの登録作業が進められている。住民自治協議会と可能な範囲で要援護者の情報共有を図り、指定避難場所の利用が困難な住民、障害者等の受入れ体制、また、災害発生時に備えた合同避難訓練等も視野に入れた働きかけを行い、次年度に具体的に検討していくこととなった。

(3) 人材確保と育成

①人材確保

次年度において新規事業を開始することを想定し、10 名程度の新卒者採用を予定した上で、人材確保担当チームを編成し活動した。県内の大学、専門学校への訪問、マイナビの活用、就職ガイダンスへの参加等、若い職員を中心に積極的に活動した結果、応募 20 名の中から 10 名を採用することが確定し、準正規職員、非常勤職員を合わせ新年度 4 月には 17 名の入職が決まっている。なお、社会福祉士受験資格を有する学生

7名中、6名が資格試験に合格し入職する。定着については、人事考課制度、育成研修、第三者(ほっとさん)面談制度等をバランスよく活用し力を注いでいるが、本年度は正規職員4名の退職があった。他業種への転職、心身の不調が主な理由である。しっかりフォローしていく中での退職であり、冷静に受け止めている。過去5年間の新卒定着率は80%で、育児休業取得者は年間6名、復帰が1名という状況であった。

②人材育成

「考えて行動できる職員」の育成を中期的な目標に掲げ、計画的な法人内研修、外部研修、OJTの実施等に努めた。法人内研修では、堀中嶽水氏を講師に招き、中期的な視点で職員育成に取り組んでおり、本年度もこうした経緯の中で次のとおり研修を実施した。講師からは、2~3年後の成長が楽しみであるとの評価を受けている。また、人事考課過程での面談、「魅力ある職場づくりアンケート」の実施、「ほっとさん」と職員の懇談、希望シートの提出等を通じて、職員の意識の把握と意見の聴取に努め、業務改善や人材育成、職員教育等に活用している。

- ・法人内研修会の実施状況は4. 参考資料P18の通りである。
- ・有資格者の状況は次の通りである。

国家資格名	人数
社会福祉士	27
介護福祉士	62
精神保健福祉士	5
保育士	25

(平成30年4月1日現在)

3. 各事業の実施状況

(1) 西の池学園

入所定員の減員と地域移行を目標としてきたところであるが、今年度はグループホームへの移行が1名、在籍中に5名の入所者が亡くなるという状況であった。こうしたことから、10月1日より西の池学園施設入所定員70名を60名に減員した。空いた空間を有効活用するため、ショートステイの受け入れ定員を6名から10名に増員した。感染症予防対策については、インフルエンザ予防注射の実施、予防マニュアル履行の徹底、外部講師を招いての集団感染予防研修を実施する等、例年以上に慎重に取り組んだ。年間を通して12名のインフルエンザ感染があったが何れも症状は軽く、大事には至らなかった。

1. 高齢利用者をはじめとした利用者支援の充実

①年度内に5名の利用者が亡くなった。その内、4名の死因は癌であった。最終的には医療施設での看取りとなったが、利用者本人の意向を尊重して、可能な限り西の池学園での生活を継続し、最期を迎えられるよう取り組んだ。その為に、看取りについての研修を実施する等、看取りに対する職員の理解の促進と精神的な負担の軽減に努めた。経験年数の浅い職員を含めて利用者の看取りを経験したことは、支援業務を行う上で貴重な経験となっている。

2. 発達障害支援の強化

①強度行動障害、発達障害のある利用者の活動場所として、8月からあゆみ寮敷地にユニットハウスが設置された。「課題」の実施等個別の活動が定着し、利用者自身が日中活

動の場として認識できるようになっている。

- ②生活全体に見通しがもてるよう、また、確実に生活支援ができるように、利用者個別の支援手順書に基づいた支援を行っている。実施記録表に状況を記録し、評価・再アセスメントを職員間で共有しつつ実践を継続している。
- ③宮領デイセンター開設までの受け皿として、通所生活介護利用者 7 名の受け入れを行った。主にあゆみショート棟を活動場所として個別対応による支援を行い、日中を安定して過ごすことができるようになった。この取り組みのノウハウを生かし、全員がスムーズに宮領デイセンター生活介護に移行することができた。

3. 業務の改善、効率化

- ①データ共有アプリを導入し、職員間の情報共有が迅速かつ確実にできるようになった。法人内事業所間でも、情報伝達がスムーズに行えるようになり、業務の効率化が図られている。
- ②事務処理等の業務を週間計画表に組み入れて計画的に行なうようにした。まだ充分とは言えないが、残業時間を減少することができている。

4. ショートステイ・日中一時支援の安定的な受け入れ

11 月からあゆみ寮女性棟をショートステイ専用棟とした。また、2 月には、地域の利用ニーズに積極的に対応し、感染症時期においてもコンスタントに受け入れできるようショートステイ定員を 10 名に増員した。

(2) あおぞら工房

年間を通して作業環境や工程、在庫管理を見直す等効率化を図ったことで生産性が向上し、結果的に全科目共年間売り上げ目標を達成することが出来た。今後も効率化の取り組みを全職員が意識し、更なる増収増益・利用者工賃の向上を目指したい。利用者については、特別支援学校や相談機関と積極的に連携し、最終的に契約者は 41.5 名（就労移行 5.5 名、就労継続 B 型 36 名）となった。また、5 月に 1 名の利用者が一般企業へ就労し、定着しつつあるという良い結果に繋がっている。

1. 実施状況

①製パン・販売（喫茶事業）

- ・注文や販売依頼を断らず、お客様からのニーズに最大限応えられるよう努力した成果、売上目標を達成する事ができた。
- ・地域のイベントに積極的に参加することで増収増益となり、併せて地域貢献にも繋がった。
- ・「絹生食パン」の知名度が上がりリピーターが増える中、製造数を増やし要望に応えるよう努めた結果、遠方からの来客や定期予約の固定客増に繋がった。
- ・飽きない店づくりを意識し、カープ優勝セールや季節に応じたイベント、店内レイアウトの変更等に取り組んだ。
- ・接客についてお客様からの苦情があった。重大なインシデントと受け止め、今後、研修と勉強会を定期的実施し、気持ちの良い接客を行っていく。

②ウエス加工販売事業

- ・販売価格の再交渉・新規取引先開拓等を行うと同時に取引先の要望に対し、個別対応することで定期的な取引へと繋がり、売上目標を達成する事ができた。
- ・作業環境の改善、作業手順の見直し、在庫場所の変更を行なった結果、生産効率が向上した。取引先に対し迅速に対応することが可能となり、取引先との良好な関係に繋

がっている。

③下請け作業（アパート清掃・自主製品）

- ・新しい作業として、(有)永野製作所のオーリングづけ作業の獲得と作業環境の改善を行った成果、売上目標を達成することができた。
- ・オーリングづけ作業やPPバンド留め具外し作業は、従来の作業では従事することが難しかった利用者に対して、新たな作業提供へと繋がった。
- ・治具の製作、視覚化、構造化、机等の配置を変更し、利用者が作業しやすい環境作りに努めた。

④施設外就労事業

- ・作業従事利用者を4名から6名に増員、ほぼ毎日残業し作業を熟すことで増収に繋がりと、売上目標を大幅に上回ることができた。
- ・整理整頓、作業動線の確保に取り組み、利用者が働きやすい環境を整備した。
- ・施設外就労先（広島精研工業㈱）の作業から自信を得て、利用者2名が一般就労を目指し、結果的に1名の就職が決まった。

2. 就労支援

- ・一般就労の目標を2名としていたが、利用者1名のみの就労結果となった。雇用に結びつかなかった1名は、トライアル雇用制度を活用し一般就労を目指していたが、就労先で複数の作業工程に対応することを求められ、それに対応しきれなかったことが要因である。
- ・利用者の新規獲得を目指したが、平成30年度4月新卒利用者は1名のみであった。今後は特別支援学校だけではなく、はあとふるや障害者就業・生活支援センターからも利用者を紹介してもらえるよう連携をしていく。

3. 利用者稼働実績

利用契約者数41.5名に対し、1日の平均利用は36.51名（稼働率88%）という状況であった。長期入院や健康上の理由で欠席する利用者が多かったことが主な要因である。保護者との連携を図り、健康管理に気を配りながら稼働率を上げていきたい。

4. 平均工賃

利用者が5名増える中、全科目売上目標達成により昨年の平均工賃月額20,500円に対し、今年度は21,255円という結果となった。今後も売上目標達成により工賃向上を目指していきたい。

(3) デイセンターこだま

利用者について、年度内に3名の退所があったが、新規利用者2名を迎え入れ、登録者数は31名となり、一日平均利用者数も昨年度の23.7人から23.8人と僅かながら上回った。継続的に利用希望がある状況で、長年、デイセンターこだまが行ってきた利用者主体の取り組みが評価され、また、ノウハウが蓄積されている結果であると捉えている。今後も支援の内容を充実させ、より一層サービスの質の向上に取り組みたい。職員の働き方に関しては、時間内に業務を終えるための業務改善に重点的に取り組んだ。職員に時間管理の重要性を説明し、意識改革を図るだけでなく、業務分担の見直し、事務処理等の業務を行なう時間帯の確保、効率的な会議開催等に取り組んだ結果、定時に退出できるようになってきている。更に工夫が必要などころもあるため、継続して業務改善に取り組むたい。

1. 実施状況

①利用者支援

- ・利用者間のトラブルを防ぐため、一緒に行っていた活動を 2 回に分けて実施するよう日課を見直した。結果的に、利用者がストレスなく活動に参加できるようになった。
- ・午前の活動時間を多く確保するため、朝の会の時間を短縮する等の見直しを行った。
- ・今年度から屋外活動として畑での野菜栽培を取り入れた。自然に触れ、体を動かすことで利用者の心身の安定に繋がっている。また、ネギやサツマイモの収穫に触れる機会を設け、クッキング活動で食材として使用している。
- ・利用者の平均障害支援区分は 5.7 であるが、個別支援計画に基づき適切に支援した結果、大きな事故等もなく無事に 1 年間活動することができた。

②運営等

- ・一部の職員への負担が過剰にならないよう、職員の意見を取り入れながら慎重に業務分担の見直しを行なった結果、負担感の改善に繋がった。
- ・職員の業務分担を見直す中で、職員毎に日中に事務処理等の業務を行なう時間を設け、集中して業務に取り組めるようにした。

(4) 多機能型事業所あさひ

年度当初、契約利用者数 61 名（就労移行 6 名 就労継続 B 型 26 名 生活介護 29 名）でスタートし、3 月 31 日現在、契約利用者数 62 名（就労移行 6 名 就労継続 B 型 26 名 生活介護 30 名）となった。また、グループホームあさぎりについても定員 4 名でスタートしたが 8 月より定員を 1 名増の 5 名とし、年度末現在において入居定員 5 名を充足した。他事業所が増加する中で、あさひの取り組み姿勢等の評価が定着しつつあり、安定した利用者の確保に繋がっている。新規利用者の動向については、生活介護の利用希望者は特別支援学校卒業者を中心に増加している一方、就労支援の利用希望者の多くは、精神障害者、発達障害者、障害のある触法者等、ストレスマネジメントを要する対象者であったことから、今後、就労系部門の支援のあり方について、多様性を持たせる等の対応が必要であると感している。今後の課題として検討していきたい。人材育成については、風通しの良い職場環境を目指し、円滑なコミュニケーションが図れる雰囲気づくりに努め、施設内外の研修へ積極的に参加し、質の向上を図った。

1. 実施状況

①生活介護

- ・今年度は、親の会等の見学を積極的に受け入れた。活動の場を、余暇・作業・全体活動・個別スペースに分けるという工夫により、見通しをもって活動ができている支援の内容等が評価され、次年度以降の複数の利用希望に繋がっている。
- ・西の池学園入所者 10 名が日中活動の場としてあさひに通所している。事業所間で情報共有を意識し受け入れており、10 名ともあさひに通所することを楽しみながら落ち着いて過ごすことができています。
- ・活動においては、利用者のニーズに応じた作業の提案があまりできなかった。利用者に対し、もっと作業種目の選択ができるよう幅を広げていきたい。

②就労支援

- ・ルートインホテルズ東広島西条店と調整を重ねた結果、就労移行より 1 名が同ホテルへ就職した。今後は、職場定着のための支援を継続していく。
- ・自主製品開発の一環として取り組む予定であるせんべい製造用設備について、2 団体へ補助金申請を行ったが補助金交付決定には至らなかった。今後も補助金申請を継続し、自主製品開発を早期に具体化させていきたい。

③ グループホームあさざり

- ・空き部屋を有効活用するためグループホームの定員を4名から5名に増やし、9月より入居定員5名で運営をしている。
- ・夜間や休日のトラブルに対応する際、施設近隣に住まいのある職員に応援を求める体制をとっているため、職員の負担を強いる結果となった。職員が疲弊しないよう、今後の体制を見直す。

2. 地域貢献

- ・事業所1階のサロンスペースを活用した地域住民対象のイベントについて、計画のみで実施には至らなかった。次年度に実施する予定で準備中であるが、積極的に地域住民を巻き込んでいきたい。
- ・竹原地域で福祉人材を育成し地域の活性化を目指すという、竹原地域社会福祉法人協議会の取り組みに参画した。同時に同会の実施するリーダー研修等へ職員を派遣し、人材育成にも力を入れた。
- ・自立支援協議会や竹原市からの緊急のショート受け入れ要請に積極的に対応していることから、同市より24時間相談支援をはじめとする緊急時等に対応するための包括的な支援体制構築への協力依頼を受けている。今後、前向きに協議を進めたい。

3. 就労支援事業実績

- ・既存の作業について、作業単価の増額見直しや、切れ目なく作業ができるよう作業量の調整について関係業者との調整協議を行なった。下請けの貝通作業は、県内のカキ業者全般に種付きが悪く例年通りの受注が難しくなったため、複数の業者から新規に作業を請負うことで予定の受注量を確保した。また、実習を行っていた病院内清掃を施設外就労へと切り替え一定の対価を得ることで、自主製品製造販売を除く作業科目について全般的に売上が向上した。給食では、食事提供の他に職員向けの軽食販売を行なうことで、食材の廃棄を抑えることができた。

4. 工賃実績

- ・平均工賃月額目標17,600円に対し、20,187円の支払い実績となった。

(5) 西の池学園グループホーム

年度当初、新規開設したホーム第1宮領を合せて7ヶ所のグループホーム、入居者34名でスタートしたが、入退居等あった中で年度末現在において入居定員35名を充足した。生活の安らげる場として、心身共に健康で有意義に暮らすことを目標とし支援体制を整えた。課題となっている高齢化への対応については、入居者のうち1名が近隣の特養へ移行することとなったが、当事者の意思決定という視点で本人の思いや、後見人の意見を聞きながら関係機関との調整等、丁寧に手続きを進めた。今後とも、高齢入居者への対応については、関係機関との連携を更に深め、当事者の希望に沿った最善の選択肢が提供できるよう取り組みたい。

1. 実施状況

- ・18歳から84歳という幅広い年齢層に対応するため、身体状況、特性、個々のニーズに応じた支援方法をマニュアル化し体制を整えた結果、全体的に落ち着いて暮らすことができている。また、必要に応じてバリアフリーホームへの転居や、ワンルームタイプでの生活体験なども積極的に提案し、安全面への配慮と自立に向けた取り組みに努めた。
- ・所在不明になった経緯のある入居者に対し、家族へ位置情報確認システムの携帯の購

- 入を提案しつつ、併せて医療機関へ受診した結果、落ち着いて暮らすことができるようになってきた。家族の同意を得るまで時間を要したが、適切な課題解決に繋がった。
- ・入居者に対し統一された関わりが持てるよう、職種を問わず全スタッフが個別支援計画等個々の情報を把握した上で対応することを徹底した。入居者の戸惑いが少なくなり、落ち着いて過ごせるようになっている。
 - ・西の池学園より利用者の移行が1名あった。車椅子による生活であったが、本人のグループホームでの生活への希望が強く10月に実現した。入居当初より、全てのことに前向きに取り組むことができおり、自己実現に繋がる良いケースとなった。現在も入浴等最小限の介助で生活ができている。
 - ・年度内に入居者3名の成年後見人手続きを進めた。2名完了し、1名は継続して手続き中である。
 - ・入所者同士の交流や余暇の充実を目的に、季節の行事や1泊2日の親睦旅行を実施した。入居者の楽しみな恒例行事となっており継続していきたい。
 - ・地域の一員として生活することを意識してもらうため、地域の行事（地区内清掃、区民運動会、文化のつどい等）や選挙の投票等に積極的に参加するよう情報提供し、支援に努めた。
 - ・入居者が住民としての基本ルールを学ぶ機会として、「地域で暮らすとは」と題し、警察署員を招き勉強会を企画実施した。真剣に聞く姿が見られ、効果的な企画であったため、継続して実施していきたい。
 - ・本人、保護者、支援者による親睦会を計画していたが、日程調整が難航し、実現できなかった。次年度において実施できるよう計画を進めていきたい。
 - ・介護度の高い利用者1名が特別養護老人ホームへ移行となった。今後は、住み慣れたホームを終の棲家にするのが選択肢として可能になるよう検討していきたい。

(6) ホームヘルプサービスこだま

年間の稼働時間数を前年度と比較すると、稼働支援0.4% 居宅介護19%と減少し、行動援護は7%増という状況であった。稼働時間の数値目標である1,200時間/月に対し、951.8時間/月と大きく下回り、結果的に総収入は前年度比1.5%の減収となった。年間を通して登録ヘルパーの担い手不足により、他法人の訪問介護利用を一部利用者へ勧めたことによるものである。行動援護の増加は、午前の空き時間を中心に通院介助等を積極的に受け入れた結果が反映された。潜在的なニーズが見込まれる中で、当事業所に限らず慢性的なヘルパー不足が続いている状況であるが、常勤職員の兼務による対応等を充実させる等、可能な限り要望に応えられるよう努めたい。

1. 実施状況

- ・午前の空き時間に行動援護利用者の歯科通院等を積極的に受け入れ、行動援護稼働時間数の増加に繋げることができた。
- ・これまで他害やトラブルが多かった利用者に対し、ミーティングを通して冰山モデルアセスメントや特性に応じた支援を徹底した結果、落ち着いて外出することができるようになり、家族からも評価されている。
- ・勤務表作成時の入力ミスを減らすため、入力を簡素化した新しい簡易システムを取り入れた。ミスが減少し、業務改善に繋がっている。また、サイボウズ office を活用することにより、利用者の情報をヘルパー全員が常時共有できるようになった結果、サービスの質の向上に繋がった。

- ・慢性的なヘルパー不足という状況の中、居宅介護利用者を新規に2名受け入れた。

2. 課題

- ・居宅介護利用者とヘルパーとの相性や、求められる支援の質の高さがハードルとなり、サービスに入るヘルパーに偏りが生じている。モチベーションを維持しながら、ヘルパー個々の技術と知識を高め、事業所全体の質を上げていきたい。
- ・ミーティングやサービス実施後の振り返りを随時行っているが、意見が少ない傾向が続いている。ミーティングの持ち方を見直し、共同でルールを作る等の見直しをしていきたい。
- ・利用者の介助等により腰痛を発症するケースがみられる。腰痛防止のためのトレーニング、コンディション作りを心掛けるよう働き掛けていく。

(7) 放課後等デイサービス事業所 夕風

今年度は、利用児童の卒業と市内の放課後等デイサービス事業所増加で、収入減が危惧されたが、新規の受入れを積極的に行い、個々の利用回数を増やす等した結果、前年度とほぼ同様の利用実績となった。特に、地元の小・中学生の申し込みが増え、定期利用に繋げることができた。発達障害への対応等専門性を高めるため、コンサルタントの指導を仰ぎ、実際にアセスメントを行い、専門書を参考にしながら実践していくことに取り組んだ。その結果、家庭や学校、専門機関と積極的に情報交換の機会を持ち、利用者に寄り添った支援をする姿勢がみられるようになってきている。また、不登校児童への対応という初めてのケースもあった。今後は、こうしたニーズに的確に対応できるよう質を高め、支援の幅を広げていきたい。

1. 実施状況

- ・新規受入れと定期利用増に取り組んだ。日頃の支援の取り組みが評価され、昨年度とほぼ同等の受け入れとなった。
- ・継続して勉強会やミーティングを実施する中で、自分で考えて行動し実践するという職員の姿勢が定着しつつある。自主性と実践力が更に向上するよう、職員の育成に努めたい。
- ・レスパイトによる受け入れ、不登校児童の対応等、関係機関と連携しながら新しいニーズに対応することができた。
- ・放課後等デイサービスガイドラインに示された「保護者等向け放課後等デイサービス評価表」の作成に取り組み、評価を公表した。

2. 課題

- ・毎日12～13名の利用で調整したが、10名利用未達成の日も相当数あった。学校行事や体調不良によるキャンセル、休日の利用者減が主な要因となっている。新規利用者受入れ、現契約者の利用頻度を高めるといったことに取り組む、毎日15名を目標に調整していきたい。
- ・他の事業所見学を計画していたが、年度内に実施できなかった。情報収集のみに留まっており、次年度に実施したい。
- ・保護者会を開催する予定であったが実施できなかったため、個別支援計画作成の際に個々の面談で対応した。保護者会の必要性を含め、再度検討していきたい。

(8) ショートステイ・日中一時支援

ショートステイ、日中一時支援事業は在宅での生活を支える重要な部門であるという認

識のもと、事業に取り組んだ。利用者のニーズに応えるため、利用が集中する曜日の調整や家族等が病気になった際の受け入れに可能な限り対応した。支援については、利用者が落ち着いて過ごせるよう環境設定や構造化の手法を取り入れ対応した。また、一貫性のある関わりを持つよう他事業所との情報共有に努めた。昨年度までは、インフルエンザ等の感染症警報時期の受け入れを断らざるを得なかったが、2月よりあゆみ寮女子棟をショート専用のスペースとし、年間を通しコンスタントに利用できる環境を整備した。今後、有効的に活用していきたい。

1. 実施状況

- ・今年度は、家族の病気等によるショートステイの長期利用者が増えた。保護者や各関係機関と連携を図りながら、落ち着いて過ごせる場を提供し、受け入れを行った。
- ・各事業所と利用者の近況や支援情報を共有しながら利用者への個別対応を行った結果、パニック等も少なく、落ち着いて過ごすことができた。
- ・年間を通してコンスタントに受け入れをするため、2月からショートステイの定員を6名から10名に増員した。今年度も感染症警報が発令されたが、利用希望を断ることなく受け入れを行なった。年間を通し受け入れができることを、外部へしっかりアピールしていく。

2. 課題

- ・支援度が高く、個別の対応が必要な利用者が増えたため、定数以上に職員の配置が必要となるケースがあった。そのため、他事業所へ事前に応援を依頼し効率よくスタッフを配置する、学生アルバイトを募集する等の対応をしていきたい。

(9) 相談支援センターこだま

今年度は新規14件を含め、292人分366件のサービス利用計画作成とモニタリングを実施した。兼務相談員5名で、サービス利用計画と個別支援計画の連動性を高め、一貫した整合性のある利用計画作成を目標に掲げ対応した。法人内事業所と連携し、当事者、保護者等へ丁寧に説明しながら、個別支援計画の作成時期とサービス利用計画の更新時期を合わせるよう、年度内で調整した。次年度以降、個別支援計画とサービス利用計画の作成が同時期に統一され、この流れが定着していくこととなる。

1. 実施状況

- ・サービス利用計画と個別支援計画が連動し、一貫した質の高い計画作成となるよう、個別支援計画作成時期の調整に1年を通じて取り組んだ。その結果、プロセスが整理でき、サービス利用者、提供者共に管理し易く、相談員のスキルアップにも繋がった。
- ・新任の相談支援専門員については、同行することから始め、計画のチェック、会議への出席等を通して育成に努めた。
- ・地域貢献の一つとして、1月より職員向けの手話教室を月1回程度、あおぞらぱん屋さんにて実施した。今後は、地域住民へも情報提供し活動の輪を広げていきたい。

2. 課題

- ・新規利用者へのアセスメントを充実させる計画であったが、希望者の多くが他法人の放課後等デイサービス利用児童であったため、本人と支援者にアセスメントを行い、一緒に確認する程度に留まるケースが多々あった。今後は、アセスメント力のスキルアップと、ニーズに応じた丁寧なアセスメントの実施に努めたい。
- ・今年度は、西の池学園入所者のほとんどが3年に1度のサービス等利用計画更新時期となり、計画作成件数が多い年となった。また、家族の疾病に伴うロングショートの

増加、4件の入所調整等の対応を行った。今後は、家族の高齢化による環境変化等を想定した上で、緊急の際にスムーズに対応できるよう、事業部門、相談部門共にノウハウを積んでいきたい。

(10) 介護タクシー

今年度は、年間売上目標を530万円対前年比103.5%の目標を掲げ、新規顧客の獲得と西の池学園利用者の希望に沿った外出の機会を提供して行くことに重点を置いて取り組んだ。

1. 実施状況

- ・一般利用者の新規獲得に向け、高屋・河内地区への新聞折り込みチラシを実施した結果、実利用者数は前年の94人から140人へと増加した。
- ・西の池学園入所利用者の延べ利用人数は、841人から988人と増加した。介護タクシーを個別外出の交通手段として活用されるようになった。
- ・事故防止の一環として、車両にドライブレコーダーを装着した。安全運転の意識が高まり、結果的に事故件数はゼロであった。

2. 課題

- ・一般利用者の実利用者数は増加したものの、延べ利用件数は約350件減少し、売上は伸びなかった。また、西の池学園入所利用者も延べ利用人数は増加したものの、個々の走行距離等が減少傾向にあり、売上増には結び付かなかった。
- ・西の池学園入所者のうち、男性の利用707件に対し女性が281件と、少ない傾向があった。内容を詳細に分析し、女性入所者が便利で快適に利用できるよう工夫していきたい。

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49回中国地区知的障害関係施設長会議（研修会）	3
福祉有償運送運転者講習会	2
H29年度 職場研修担当者研修	1
H29年度【夏季】社会福祉施設防災安全研修【入所型】	1
H29年度【夏季】社会福祉施設防災安全研修【通所型】	1
施設長・管理者研修会『意志決定支援について』	3
H29年度 他職種連携研修(難病)～難病患者を理解し在宅療養を支援するには～	1
H29年度 市町審査会委員研修	1
H29年度 発達障害支援基礎研修	1
第28回 中国・四国地区社会福祉法人経営者セミナー	3
H29年度 広島県経営協第1回総会・研修会・懇談会	1
地域生活支援拠点研修会	1
H29年度 第1回採用・人事担当者向け戦略セミナー	1
H29年度 第1回給食施設研修会	1
発達・知的対象 SST フェーストレベル養成研修	1
第59回 中国四国地区知的障害関係施設職員研究協議会	6
H29年度 「コミュニティソーシャルワーカー基本研修」	1

H29 年度 権利擁護研修	1
H29 年度 広島県相談支援従事者初任者研修 2 日間	3
H29 年度 広島県相談支援従事者初任者研修 5 日間	1
H29 年度 広島県相談支援事業等に係る人材育成研修	1
第 1 回合同施設長会議(研修)	2
第 7 回就労移行支援タウンミーティング in 広島	3
クレーム対応研修会	3
職場改善成功へのプロセスを学ぶセミナー	1
柿渋づくり講習会	1
平成 29 年度広島県相談支援従事者初任者研修 事前研修	3
2018 年度卒採用戦線報告会 第 2 回	1
H29 年度 ターミナルケア研修 ～終末期の利用者が「自分らしく最後を迎える」 ために～	2
説明・説得能力向上研修	1
H29 年度 就業支援基礎研修	1
人権・倫理 研修会 「命のバトンリレー」	1
自閉症カンファレンス N I P P O N 2017	1
2017 年度 障がい者の働く場パワーアップフォーラム	1
H29 年度 小規模事業所向け OJT 指導者研修	1
第 55 回 全国知的障害福祉関係職員研究大会 愛知大会	3
H29 年度「業務課題の解決と実践研修」【中堅職員コース】	3
H29 年度 基幹相談支援センター全国研修会	1
H29 年度 保健衛生・給食担当職員研修会	6
自閉症 e サービス 人材育成&コンサルテーション事業 4 d a y s トレーニング (大阪)	2
選ばれる職場になるための「ブランド構築」を学ぶセミナー	2
H29 年度 人権擁護研修【障害福祉施設編】	1
H29 年度 広島中央障害者就労支援ネットワーク会議 第 1 回研修セミナー	1
現場を変える！「トヨタ式」業務改善の手法を学ぶ	1
H29 年度「社会福祉法人 理事・評議員研修」	1
働き方改革セミナー	2
H29 年度 広島県サービス管理責任者等フォローアップ研修	2
工賃底上げ研修	1
感染症予防研修	1
新任職員権利擁護研修会「意志決定支援について」	1
H29 年度 業務課題の解決と実践研修【チームリーダーコース】	1
H29 年度 就労支援リーダー養成研修	1
H29 年度 広島県支援施設セミナー	7
H29 年度 広島県強度行動障害支援者養成研修(基礎研修)	8
H29 年度 広島県強度行動障害支援者養成研修(実践研修)	4
中国地区障害者支援施設部会職員研修<島根大会>	3
福祉職員キャリアアップ研修 (チームリーダー編)	1

強度行動障害についての研修会	1
H29 年度相談支援研修	2
自閉症支援現任者研修 ボランティアスタッフ	1
H29 年度「社会福祉施設の医学知識研修」～押さえておきたい介護現場での基礎的な医学知識～	2
人材育成・マネジメントセミナー	3
社会福祉施設の医学知識研修	1
H29 年度 広島県サービス管理責任者研修(共通講義)	3
H29 年度 広島県サービス管理責任者研修(分野別)	6
H29 年度 第 6 回きらっと光る人生を考える研究大会	2
採用につなげるための秘訣を学ぶセミナー	1
第 3 回東広島市福祉講演会	3
平成 29 年度農福連携推進セミナー	1
H29 年度 中堅職員コミュニケーション研修	2
講演会「福祉避難所」について学ぼう ～一般的な避難所との違いは？運営方法は？～	2
H29 年度 お茶の間フォーラム「あんしんサポートリーダー(地域支え合い推進員)研修」	1
第 6 回「元気をはぐくむ、新任職員基礎講座」	4
広島県相談支援従事者現任研修	3
H29 年度 広島県社会福祉法人経営青年会第 1 回研修会・情報交換会	1
H29 年度 広島県認知症介護基礎研修	4
業務改善と安心を提供する I C T 導入・活用セミナー	3
H29 年度 広島県知的障害者福祉協会居宅介護従事者養成研修	5
第 2 回合同施設長会議(研修)	2
H29 年度 社会福祉施設の広報研修	1
発達障害支援実践報告会	2
地域生活ワーキンググループ 支援者向け研修会	2
H29 年度相談支援充実強化研修「将来を見通した学齢期の支援のあり方」	9
発達障害雇用管理セミナー	1
竹原市法人 職員向け研修会	2
久田教授に学ぶ「福祉職場のリーダー育成研修」	1
H29 年度広島県強度行動障害支援者養成研修(基礎研修)	4
H29 年度「市長・行政担当課懇話会」	1
行動援護従事者養成研修	10
働き方改革推進のための採用×労務管理セミナー	1
第 2 回広島県知的障害者福祉協会総会・研修会	1

合 計	91 件	198
-----	------	-----

(2) 法人内研修会の実施状況

研 修 名	講 師 名	人 数
リーダー養成講座 全 4 回	ひと創研 代表 堀中嶽水氏	延べ 64
人材育成研修【一般職の部】全 2 回	ひと創研 代表 堀中嶽水氏	延べ 202
人材育成研修【指導職の部】 幹部候補職員養成研修 全 3 回	ひと創研 代表 堀中嶽水氏	42
ターミナルケア研修	広島県緩和ケア支援センター アドバイザー 名越静香氏	26
感染症予防研修	広島県立リハビリテーションセンター 感染管理認定看護師 田中淳一氏	53
人事考課研修 新人・2 年目職員フォローアップ	株式会社 CHB 人事コンサルタント 白井一美氏	12
法人人権研修 障害者虐待防止法について	広島弁護士会 弁護士 三浦友美氏	128
新人職員研修 「障害とは？支援とは？」	職 員	25
食事介助についての勉強会	職 員	12
車椅子介助についての勉強会	職 員	10
紙オムツ・パンツ・パッドの使用方法についての勉強会	職 員	18
事業所内研修 SST 勉強会	職 員	16
防犯研修会	職 員	13
自閉症の評価について	職 員	13
安全運転講習会	職 員	79
タイヤ交換講習会	職 員	10
合 計	22 件	723

(3) 外部研修での発表状況

研 修 名
1. 元気をはぐくむ新任職員基礎講座（先輩から伝えること：広島県知的障害者福祉協会） 開催日：平成 29 年 12 月 22 日 発表者：多機能型事業所あさひ支援員 早坂駿平
2. 人材育成マネジメント（人材確保と育成：広島県社会福祉協議会） 開催日：平成 29 年 11 月 24 日 発表者：理事長 赤坂秀則
3. 事例報告：人材確保の取り組み（東広島市社会福祉施設連絡協議会） 開催日：平成 30 年 3 月 9 日 発表者：理事長 赤坂秀則

以上