

令和 6 年(2024)度
事業計画書

社会福祉法人 平成会

令和6年度 事業計画書

1. はじめに

新型コロナウイルス感染症の扱いが 5 類に移行して概ね 1 年が経過した。感染は依然として各事業所でも見られるが、生活全般に感染拡大以前の状態に戻りつつある。コロナ禍によって、気軽なコミュニケーションの機会や情報交換の場が制限され、ちょっとしたノウハウを伝承する場がなくなるといったことで法人全体の力が減退するのではという心配も解消された。冬季に続いた季節性インフルエンザ感染も収束に向かい、様々な活動が活発化している。経済や社会全体の正常化が加速する中、燃料費や食品を中心とした物価高騰、人材の獲得難などの課題が続いているが、こうした課題に継続的に対処することが求められている。コロナ禍中に変化した消費ニーズや社会の構造的な変化に広く目を向け、中長期的な視点で課題解決に取り組んでいきたい。

今年度は、「平成会第Ⅱ期中期経営計画」の実施 2 年目を迎える。具体的な目標として、「①高屋地域を中心とした生活安心プロジェクトの推進（相談支援体制の充実と地域共生社会の実現に向けた取り組み）」「②発達障害支援体制の強化」「③就労支援科目の開発・充実」を掲げている。これらの目標に向けて、具体的な成果を挙げることが重要であるが、特に発達障害支援体制の強化においては、「多機能型療育サポートかぼの」を開設したこともあって、職員の意識向上や周囲の評価も良い方向に向かっている。職員と地域が共に成長する契機と捉え、次の事業展開に繋がることを目指したい。また、法人の成長に不可欠な優秀な人材の確保と育成についても外部プロ人材を通じたノウハウの活用、或いは計画的な職員研修と採用活動に取り組み、一定の成果を上げている。業界全般に遅れが指摘されているデジタル化の底上げにも挑戦しており、今年度も継続して取り組みたい。

変化する環境の中で効率的な法人運営と持続可能なビジネスモデルの促進、更に地域コミュニティの強化といったことを目指し具体的な成果を上げるため、令和 6 年度において具体的に次の項目に取り組んでいく。

【具体的な取り組み】

(1) 人材の確保と育成

- ・令和6年採用計画 福祉総合職 8名程度
準正規・非正規職員 各事業所単位随時
- ・法人職員職階別研修の継続実施（外部講師の招聘）
- ・次世代リーダーの養成

- ・法人職員人権研修の実施
- ・全事業所における発達障害支援スキルの強化（継続）
- ・効果的なコミュニケーションの確立
- (2) 新規事業等
 - ・新事業の実施検討と準備（場所の選定と用地確保）
 - ・就労支援科目の充実
 - ・給食業務の効率化
 - ・デジタルテクノロジーの推進
 - ・SDGs の実践
- (3) 多様なニーズへ対応するための体制づくり
 - ・行政等関係機関との連携
 - ・ひろば型子育て支援事業の継続実施
 - ・東広島市基幹相談支援センターへの職員派遣（2 名）
 - ・東広島市地域生活支援システム緊急電話対応業務の受託（5 年目）
 - ・重層的な相談支援体制づくりの取り組み
- (4) 地域貢献活動の取り組み
 - ・各拠点において地域貢献活動の積極的な取り組み
 - ・積極的な情報発信
 - ・地域連携と多様なネットワーク（パートナーシップ）作り
- (5) 第Ⅱ期中期経営計画の取り組み等
 - ・中期経営計画 2 年次の取り組み
 - ・報酬改定にともなう体制、人員の整備

2. 実施内容

(1) 法人本部事務局

総務業務におけるデジタル化・業務効率化の推進、接遇力の向上等に継続的に取り組む。今期は新たに総務業務に広報デジタル業務を正式に追加し、社内外への情報発信等の強化、法人 DX の推進、ICT 技術を活用した各事業所業務の効果的な業務改善に取り組んでいく。

1. 経営基盤の強化及び広報デジタル業務の推進

- ①広島県内における法人知名度の向上及びブランドイメージの構築と浸透を目指す。
- ②法人 DX 推進、ICT 技術を活用した事業所業務の効果的な業務改善に取り組む。
- ③電気料金の削減及び電気自動車へのシフト等の汎用性も視野に費用対効果を重視し、太陽光発電設備の導入・予算化に向けた検討を継続して行う。
- ④職員の定着を主な目的とした職員向け福利厚生面での情報発信の強化を行う。

2. コスト削減・業務効率化の推進

- ①委託業務等の契約内容の見直し及び再検討を行う。
- ②紙媒体で保存しているデータなどの PDF 化（電子化）への移行に取り組む。
- ③ノー残業デーの推進、定型業務のマニュアル化、会計業務の分担ローテーション、業務の平準化、5 S 活動の推進に継続的に取り組み、残業時間の削減を図るとともに定時退社の定着に取り組む。

3. 接遇力の向上

接遇の 5 原則（身だしなみ、表情、あいさつ、振る舞い、言葉づかい）の定着に継続して取り組み、接遇力の更なる向上を図る。

4. 地域貢献活動の積極的な取り組み

地域高齢者サロンの外出行事の送迎協力、地域住民自治協議会・地域団体への活動協力を継続して行うとともに、東広島市社会福祉協議会と連携し、地域からのちょっとしたお困りごとなどに対し積極的に協力をい地域との関係性の強化に取り組む。

(2) 宮領ダイセセンター（生活介護事業 20 人）

令和 6 年度障害福祉サービス等報酬改定により、経営実態を踏まえサービスの質に応じた報酬設定に見直される事から、人員配置、サービス利用時間の管理、義務化された施策への責務を全うする取り組みを行う。

利用者支援は個々の障害特性に合った根拠のある支援の提供、人材育成は利用者支援への職員意識の向上を掲げ、職員主体で知識の獲得、質の向上を求め自主的に行動できる取り組みを行う。

1. 管理運営について

- ①通年 1 日平均利用者 24 人の利用を目標とする。
- ②人員配置を充足化させ手厚い支援に合わせた正当な報酬を得ると共に、虐待防止委員会、感染症委員会等の施行された責務を果たす。
- ③危機管理として、事業継続計画（BCP）、感染症・食中毒まん延防止の指針に基づいた研修、訓練を行う。有事の際に継続した運営ができる様にする。
- ④宮領地区の防災訓練参加、エコノイエ自治区の除草活動など地域との関係性を強化し、宮領地区の一員としての役割を担う。

2. 利用者支援

- ①チームを組み支援計画の作成を行う。多角的な視点を持ち、利用者ニーズの掌握、障害特性を理解した支援を提供する。
- ②継続して行える一人ひとりに合った運動・活動の充実化を図る。
- ③虐待防止チェックリストを用いた適切な支援、身体拘束適正化に向けた支援の振り返りを年 3 回行い、記録に残し周知徹底させ虐待に繋がらない支援を行う。

3. 人材育成

- ①利用者の個々の障害について理解を深める。障害についての勉強会、支援の事例報告

を3か月毎に職員主体で行う。

- ②職員間で利用者支援に対する意見が言い合える環境設定、定期ミーティングを行い、馴れ合いを防ぎ、利用者支援への意識を高めていく。
- ③発達障害支援への知識、経験を深める。他事業所への見学を積極的に行い、スーパーバイズ（SV）を受け意見交換ができるまで質を上げていく。

(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30人）

令和6年度の報酬改定が行われ、就労分野では就労支援B型事業所の平均工賃月額に応じた報酬体系について、メリハリをつけた報酬に見直され、令和7年10月から就労選択支援が新設されることとなった。当事業所としても、工賃向上に向けた取り組み及び就労選択支援を開設できるように準備を進めていきたい。

利益向上と新たな取り組みへの挑戦については、冷生地の使用率を20%縮小し手作りパン増量への取り組みと、パン・スイーツ・ジャム等のインターネット販売を行う。また、一人ひとりがプロ意識を持って業務を行い、専門性の向上に努める。

1. 利益向上と利用者の工賃向上

- ①白市店に設置したミキサーを使用し、手作りパン生地の製造を軌道に乗せる。手作りパンを増やすことで、冷生地の仕入れを20%削減する。
- ②原価低減に向け、販売価格の見直しや仕入れ業者の選定に取り組んでいく。また、委託作業についても取引先との信頼関係を構築し委託料の交渉を行う。
- ③利用者工賃を令和5年度より向上させる。

2. 新たな取り組みへの挑戦

- ①フードロス削減とSDGsの推進のため、急速冷凍庫を使用しインターネット販売を行う。
- ②清掃業務のマニュアルを作成し、施設等の清掃業務を請け負う。
- ③食品以外の自主製品の開発を行う。
- ④営業時に紹介する宮領ワークセンターの紹介パンフレットを作成する。

3. 一人ひとりがプロ意識を持ち、専門性の向上に努める

- ①事業所内での勉強会や外部の研修会へ積極的に参加し、専門性の向上に取り組む。
また、その内容を事業所内にフィードバックする。
- ②利用者のアセスメントを2ヶ月に1度行い、支援に繋げていく。
- ③発達障害支援力を向上させるために、事業所内での勉強会の実施や学習シートの活用、他事業所との連携を行う。

(4) あおぞら保育園（企業主導型保育事業12人）

法人職員の福利厚生、就業定着率強化を主な目的とし、法人職員が安心して優先的に割安で子どもを預けることができる保育園運営を行う。安全性と一人一人の子どもを大

切にした保育を重要視し、健全、適正で風通しの良い職場、保護者から信頼される保育園運営を目指す。

1. 基本方針

- ①安心、安全、虐待防止を優先事項とし適切な人員配置、保育士意識の徹底を図る。
- ②職員への情報発信を定期的に行い、職員利用率の安定化を図る。
- ③あおぞらひろばと併せ事業運営費を適切に管理し、事業収支の赤字化を回避する。
- ④発達に問題のある園児に対して、多機能型療育サポートかぼのと情報を共有し連携を図る。

2. 保育方針

- ①一人一人の子どもを十分に愛し、子どもの思いを受け止め、心豊かな子どもを育てる。
- ②安全で楽しく、主体的な園生活ができるような環境の工夫と充実を図る。
- ③保護者の思いを汲み取り、家庭と連携し、子どもの健全な心身の発達を目指す。

3. 園児の年間平均利用人数（目標 11.0 人）

- ①保護者の転園意向調査（3 か月毎）の実施
- ②待機予約、共同利用契約の効果的な利用、活用

4. 人材育成

- ①職員個人別の研修計画（自己向上のための目標設定）の設定
- ②職員のコミュニケーション能力（特に保護者への伝える力、聴く力）の一層の向上
- ③虐待防止、安全意識の向上（定期的な事例検討の実施）

5. 園児への保育目標

- ①トイレトレーニング（2 歳）の実施（家庭と適宜連携）
- ②子どもに対して肯定的な伝え方の意識、徹底
- ③子どもが選べる環境設定づくり（設定保育以外の時間）に取り組む。
- ④保育室以外の施設、共有スペースの活用による保育の充実化

(5) あおぞらひろば（ひろば型子育て支援拠点事業・親子スペース定員 1 日 8 組）

母子が地域の中で孤立せず、子育ての様々な悩みの相談や子育て中の母親と知り合い、楽しみながら子育てできる場所や子どもが安心して遊べる場所の提供を行う。また、年齢、性別、立場などによらず、様々な地域住民が気軽に立ち寄り集まることができる居場所づくりを行い、外出の機会や地域住民同士の繋がり創出を目指す。

1. 安全で適正な事業運営

- ①親子スペースの利用園児数 1,100 人（約 90 人（1 ヶ月）×12 か月）
- ②地域イベント利用数 240 組（10 組（1 回につき）×2（回）×12 カ月）

2. 関係機関との連携強化

- ①自治体（東広島市）、ボランティア、自営業者ほか地域活動者との関係強化

②近隣大学、学生との地域イベント主催

3. 相談支援センターこだまとの連携強化

①不登校、引きこもりほか、悩みを抱える家庭に対する場の提供など

(単発実施ではなく継続的な開催を目標とする。)

(6) 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)

相談支援センターこだまは、高屋地域の子どもから高齢者まで、障害の有無に関わらず相談できる窓口となるよう中期計画の2年目の取り組みを進める。また、相談支援事業は、障害のある子どもから大人までライフステージに応じ、本人を中心としたプランを作成し、安心して暮らせる地域づくりを担う相談支援専門員の育成に取り組む。

相談支援の中で必要と感じる集いの場を企画し、地域資源に繋がる後方支援を行い、地域住民や関係機関と協働関係をつくり地域共生社会に貢献する。

1. 重点的な取り組み

①東広島市基幹障害者相談支援センターへ相談支援専門員を2名派遣する。自立支援協議会相談支援連絡協議会への参加、基幹相談からのケースを受け相談支援の質の向上を図る。

②地域包括支援センターへ派遣した介護支援専門員と連携し高齢の障害者の生活の場やサービスについて情報共有する。地域向けに介護・障害の相談会を開催する。

③当事業所は、相談支援専門員、専従2名と兼務4名、計6名を配置し基本相談、計画相談の業務を行う。相談支援専門員の質の向上と相談支援専門員を目指す職員に主体的に参加する機会として相談支援勉強会を開催する。事例を活用したグループスーパービジョンを行い相談支援専門員の姿勢の振り返りを行う。

④東広島市からの委託事業である生活サポーター事業を運営する。
事務局機能、サポーターのすそ野を広げる取り組み、研修会企画を担当することで外部との調整力をつける。

⑤大学・専門学校のソーシャルワーク実習の受け入れを行う。実習指導者研修を受講し学校との連絡調整、実習生に対し実習指導を行う。

⑥あおぞらひろばの地域共生事業と法人内の人材育成と連携し、地域を対象とした『わくわく子ども教室』など企画を立案し地域活動の視点や感覚を養う。

⑦相談支援の課題から必要性がある集いの場(座談会)を開催し定着を図る。

3. 緊急時の対応と連携

緊急受け入れが発生した場合、一次対応、支援体制の調整・連携、ケア会議等の対応に関わり、地域のセーフティネットとしての役割を果たす。災害、感染症発生時の事業継続に基づき研修と訓練を実施し、相談員の動き・契約利用者・関係機関への連絡体制を確認する。

(7) 多機能型療育サポートかぼの（児童発達支援事業 10 人・放課後等デイサービス事業 10 人）

開設から 1 年足らずで利用はほぼ満員となり、令和 6 年 4 月からはそれぞれの事業とも 1 日 10 名のスタートを迎える。利用者増員により、これまで培ってきた療育体制などを含む質が瓦解されぬよう、少数精鋭で回せる体制づくりと更なる質の向上を目的として、発達や特性に対応できるスペシャリストの育成に取り組んでいく。また、ガイドラインの 5 領域に基づく発達支援と家族全体のウェルビーイングの向上、保育園や学校などの関係機関との連携を強化し、国が掲げる「質の高い発達支援の提供」を目指していく。

1. 管理運営

- ①稼働率 87%以上の徹底と事業運営費の適切な管理を図る。
- ②事業所評価の課題の改善に取り組み、顧客満足度 90%以上を目指す。
- ③令和 6 年度報酬改定で義務化された取り組みへの適切な対応を図る。

2. 児童発達支援事業の重点取り組み事項

- ①適切なアセスメントをとり、客観的に子どもの発達を捉えた療育を実施する。
- ②保護者同士の横の繋がりを目的に 8 月と 3 月に茶話会を開催する。
- ③スムーズな就園や就学に向けて、関係機関との連携強化に努める。

3. 放課後等デイサービス事業の重点取り組み事項

- ①ABA（応用行動分析）、PECS（絵カード交換式コミュニケーションシステム）、TEACCH（自閉症とその関連する領域にあるコミュニケーション障害の子どもたちの治療と教育）などの専門的技術の習得を図る。
- ②利用者増加に伴う支援の質の低下予防と効率的な支援体制の整備に努める。
- ③保護者会や茶話会を計画して、保護者同士の横の繋がりの強化を図る。

4. 人材育成及び職場環境の整備

- ①専門的な研修の受講を推進し、個やチームのスキルアップを図る。
- ②法人内の事業所へスタッフを派遣して、コンサル人材の育成を図る。
- ③法人理念の浸透に努め、強固な組織・チーム作りの構築を図る。
- ④整理・整頓・定置・定品・定量を遵守し、所内秩序や風紀の維持に努める。

(8) 介護タクシーこだま

地域の方が近距離でも気軽に利用でき、生活に身近な移動手段として安心して利用できる介護タクシーを目指す。また、西の池学園利用者、グループホーム利用者の外出の移動手段も兼ねることで、利用者の余暇、楽しみを作り出すとともに、事業所職員の外出対応時間の削減を図る。

1. 新規顧客の確保

- ①宮領地区近隣への広告の定期的なポストイン
- ②医療機関、関係施設への広告用名刺の設置

③プレスネット広告掲載

2. 運転者教育・安全運転管理・衛生管理

①乗務員の安全運転教育及び法令順守の徹底

②車両管理（3 か月点検の実施、運行前点検の徹底、車両清掃、消毒）の徹底

3. 接遇、マナーの徹底

①あいさつ、身だしなみの徹底

②言葉づかい、所作、立ち振る舞いへの意識向上

(9) デイセンターこだま（生活介護事業 20 人）

利用者の高齢化や重度化、保護者の高齢に伴い、その他の社会の構造的な変化を考えると、支え手となる専門性の高い人材の育成や生産性の向上を図る必要性があり、社会のニーズに柔軟に対応できるようしっかりと取り組んでいきたい。人材獲得が厳しいこともあり、働きやすい雰囲気と障害福祉の仕事の魅力が感じられるような職場になるよう取り組み、人材の確保に繋げていく。

1. 管理運営

①サービス提供時間や人員を整備し、専門性の高い手厚い支援ができるよう取り組む。

②感染症や災害が発生した場合にも必要なサービスが提供できるように、災害物品等の管理、職員への災害教育に取り組む。

③職員間のコミュニケーションの活性化、業務バランスの見直しに取り組み、職員の満足度と生産性の向上を図る。

④経費管理を見直しコスト削減を図る。

2. 利用者支援

①発達障害者支援のスキルや介護技術を高め、利用者それぞれの状況に応じた適切な支援が行えるように取り組む。個別のストレッチも見直し、利用者の機能維持に努める。

②利用者の体調面や日頃の様子などをしっかり確認し、保護者、医療機関、その他の関係機関と情報共有できるように取り組む。

②定期的に研修会や勉強会を実施し、職員の虐待の防止及び権利擁護の意識向上を図る。

③意思決定支援及び利用者が ICT 機器に触れる機会を作り、コミュニケーションの代替や情報アクセシビリティの推進等に取り組む。

3. 人材育成

①「挨拶・笑顔・身だしなみ」について職場全体で意識の向上に取り組み、職員間のコミュニケーションの活性化に繋げる。

②中堅職員による事例検討会を企画・実施する。専門性や他者に伝える力の向上を図り、支援の現場で中心となる人材の育成に取り組む。

- ③新人教育については、トレーナーと指導者を中心に個々の業務内容の習得状況及び、課題を明確にして取り組む。

(10) 西の池学園グループホーム（共同生活援助事業 39 人）

障害者福祉サービス等報酬改定により、令和 6 年度からサービス提供時間の実態に応じた報酬への見直し、一人暮らしを希望する入居者に対する支援や退去後の相談、及び外部の目を入れる取り組みの導入などの改定があることから次のことに取り組む。

また、入居者の 50%に行動障害があることから、ホーム入居者が穏やかに安心して生活できるよう行動障害支援力向上に努める。

1. 運営

- ①一人暮らしを希望する入居者のアパートでの一人暮らしの支援に取り組む。
- ②地域と連携する会議体を活用し、外部の目を定期的に取り入れる仕組み作りに取り組む。
- ③食材費等の一層の透明性の確保に取り組む。
- ④6 月に家族会を計画し、日頃から家族と信頼関係を築き緊急時の対応に備える。
- ⑤小谷住民自治協議会と連携して地域貢献活動に取り組む。地域の商店を積極的に利用するとともに定期的に訪問し情報交換して関係性を深める。
- ⑥ハローワークと連携して人材確保に取り組む。

2. 利用者支援

- ①強度行動障害を有する入居者と同居人がお互い穏やかに生活できるように、発達障害委員会と連携して構造化や手順書の工夫など専門的支援に取り組む。
- ②高齢入居者の誤嚥や転倒予防など早目の対策で健康維持に取り組むとともに、高齢者施設への施設替えを進める。
- ③虐待防止チェックリストを用いて虐待や身体拘束の予防と改善に取り組む。

3. 職員連携と人材育成

- ①法人理念と職員行動規範に基づいた支援者としての自覚と人権について意識を高める。
- ②事業所内での報連相を徹底する。自ら情報を求め取り組む職員を育成する。
- ③優先順位と目標を設定し自ら考え時間内に効率よく業務を行う職員を育成する。
- ④支援の課題解決は根拠を明確にしてケース会議で共通認識をもって解決に導く。
- ⑤人権研修をはじめ研修会への参加を促し支援の質の向上を図る。

4. 危機管理

- ①事業継続計画や感染症及び食中毒まんえん防止の研修と訓練に取り組む。
- ②ハラスメントのない働きやすい職場環境づくりに取り組む。
- ③ヒヤリハット報告を検証して事故防止に取り組む。

(11) 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）

令和6年度は障害者福祉サービス等報酬改定により、行動援護の支援がニーズに応じた専門的な支援を行うようにするため、短時間の支援の評価を行いながら、長時間の支援については見直しが行われるなどの改定があることから、次の事項に取り組む。

また、深刻なヘルパー不足の問題に対応するため、東広島市自立支援協議会のヘルパー部会と連携し、人材確保の取り組みを進めていく。

コロナ5類移行後、通所利用者をはじめとした外出の希望が増えており、受け入れの調整が必要である。サービス確保を図りつつ、突発的な事故やケガを防ぎ安心して外出できるよう支援力向上に努める。

1. 運営

- ①十分な専門性を持って日常的な支援を担う人材を育成するため、サービス提供責任者を対象に中核的人材育成研修の受講を計画する。
- ②利用者やご家族と信頼関係を築き、満足して頂けるサービスを提供できるよう、サービス内容に関するアンケートを実施する。
- ③ヘルパー不足等の問題解消のため、市内のヘルパー事業所と連携して事業のPR活動に取り組み、実習生の受け入れを計画する。
- ④市内のヘルパー事業所と連携してスキルアップ研修を計画し、支援技術の向上や事業所間の情報交換を図る。
- ⑤感染症や自然災害のリスクに備えるため、研修と訓練に取り組む。

2. 利用者支援

- ①利用者が安心して外出や通院ができるよう障害の特性を学び、利用者のとっさの行動に備える。また、突発的な行動に対して適切な支援が行えるよう専門的支援に取り組む。
- ②虐待や身体拘束が起きにくい職場環境を作るために、年3回研修を実施する。

3. 職場環境の改善

- ①5S（整理、整頓、清掃、清潔、躰）を徹底して行い業務効率を上げる。
- ②業務に支障をきたさないよう、計画的に年次休暇を取得する。
- ③ハラスメントが無自覚に行われないよう研修を行い、周知・啓発に取り組む。
- ④お互いに「笑顔」を心掛け、明るく活気ある職場環境を目指す。

(12) 放課後等デイサービス事業所夕風（放課後等デイサービス事業10人）

令和6年度障害福祉サービス等報酬改定では、運営基準の見直しが行われ、質の高い発達支援の提供を事業所に求め評価する仕組みとなり、今後は質の高い支援と人員確保ができる事業所が存続できる厳しい状況になっていくと思われる。地域のニーズに応え社会貢献をしていくためにも、専門的支援ができる事業所づくりを行っていく。そのた

めに適切なアセスメント力の向上を図り、児童個々の特性や状況に応じた質の高い総合的支援が提供できるよう取り組んでいく。併せて関係機関との連携強化を進め、保護者支援も行っていくこととする。

また、職員の経験年数が報酬に反映されることを踏まえ、計画的な人材育成の提案を行い、法人全体で意識し取り組めるよう働きかけていく。

1. 運営

- ①定められた利用定員数を遵守する方向とし、平均 10 名を目標とする。
- ②適正な職員数保持に努め、不足の場合は総括拠点の協力も得ながら人材確保を行う。
- ③報酬改定で示された事項を遵守・実行し、成果を出せるよう取り組む。
- ④事業所内外で修繕すべき所は行い、施設内外の安全、清潔維持を図る。
- ⑤リスクと危機管理、ヒヤリハットの意識づけの強化を行う。

2. 支援力の向上

- ①5 領域全てを含んだ個別支援計画の作成と実施、支援プログラムの整備を行う。
- ②個別ファイルの整理を行い基本情報の整備を行う。
- ③アセスメント力の構築、S S T (行動認知療法)、a b a (応用行動分析学) の学習、実践を行う。
- ④保育士、心理師、児童指導員各々の専門性が現場で役立つ環境作りを行う。

3. 人材育成

- ①必要な資格の取得やスキルの向上を支援する。
- ②P D C A サイクルを活用し、達成感ややりがいを感じられる環境づくりを行う。
- ③自立した仕事ができることを目標に、仕事を一任するなどして経験の場を作る。

(13) 西の池学園 (施設入所支援事業 60 人・生活介護事業 60 人・短期入所事業 10 人・日中一時支援事業 10 人)

平成会で唯一の入所施設の役割 (①高齢者の安定した生活 ②発達障害者支援 ③地域のセーフティネット ④地域貢献) を果たせるよう計画する。また、昨年度は感染対策優先から脱却し QOL を重視することを掲げたが、今年度は QOL 向上に加え、変化する利用者像、セーフティネットのニーズの増大、高齢化、働き方改革に応じた支援体制の構築、業務改善を掲げ、改善を図りながら適正化を図る。

1. 支援体制再構築、業務改善

①支援体制再構築

棟別の感染対策の緩和、日課、活動、行事、職員配置の見直し

②業務改善

委員会、行事の事務効率化、事務作業削減、ICT 活用、業務管理方法の改善、超過勤務削減

③報酬改定に即した体制の構築

職員配置、夜間支援体制、生活介護活動の提供など

2. 発達障害者支援

①発達障害の利用者への対応

多機能型療育サポートかぼのの SV（スーパーバイズ）を受け、支援を常に向上していく。

②発達障害研修を企画

西の池学園単独で研修を企画実施

3. 高齢者支援

①介護技術をはじめとした、高齢者支援の専門性の向上

②高齢者の生活の場としての日中活動と生活の場づくり（1 支援体制再構築にて実施）

③リスクマネジメント系の取り組み（主任、看護師を含めた会議の定例化等）

④リハビリ・介護系の取り組み（介護予防等）

⑤ターミナルケアのあり方の検討

医療機関、高齢者施設等専門的に取り組んでいる方への相談

⑥研修

動画での研修を実施している業者（お茶の水ケアサービス）と契約

4. 医療体制の充実

①支援現場での医療的視点での体制づくり

②看護師 3 人体制で医療体制を拡充

5. 権利擁護（虐待防止、身体拘束の適正化、意思決定支援）

①チェックリスト、サービス自己評価、身体拘束カンファレンスの定期的な実施、活用

②意思決定支援の学習会

6. 個別支援計画作成のスキルアップ

①個別支援計画作成学習会の開催

②ケース会議の定期開催 会議開催の効率化により安定化を図る

③意思決定確認の体制の確立

7. 人材育成、リーダー育成

①OJT の推進、トレーナーを支える体制

②人材育成研修の取り組みの連続性、継続化を図り、効果的に育成を図る。

8. 地域貢献

①小谷住民自治協議会との連携

9. セーフティネットの役割

①地域生活支援システムによる緊急受け入れ、虐待保護など、緊急時の受け入れについて、西の池学園の敷地に留まらず、ニーズに対応できる柔軟な受け入れ体制を整備する。

②短期入所におけるロングショート利用者と通常の受け入れの整理

(14) あおぞら工房（就労継続支援B型事業 20 人）

平成会の 3 本柱「発達障害支援力の向上」「新しい就労生産科目の確立」「地域貢献」の達成を念頭に、利用者に安心とやりがいを保障し、それぞれの能力に応じた作業と高工賃を提供する事業所を目指す。そのために令和 5 年度に商品化した「チージュはるか」を軸にスイーツ製造販売事業の拡大、既存の生産活動の増収に取り組み、令和 6 年度は平均工賃 28,000 円を達成する。また、発達障害支援、虐待防止や身体拘束等の適正化を意識するなど、適切な支援を行える職員を育成する。

1. 人材育成

（利用者）

- ①一人ひとりの目標や障害特性に合わせた個別支援や作業の提供

（職員）

- ①障害特性の正しい理解に基づいた支援を提供できる職員の育成
- ②適切な支援に取り組むことで、虐待や不適切な身体拘束のない事業所の実現

2. 工賃向上

- ①スイーツ製造販売事業においては、スイーツ「チージュはるか」の売上増収。また、新商品の開発に着手する。
- ②ウエス製造販売事業においては、既存取引先との取引の継続と新規納品先を開拓
- ③下請事業においては、既存作業の継続と新規作業の開拓
- ④施設外就労においては、先方と連携を密にすることで高度な信頼関係を築き、1 日あたり利用者 6 名、作業時間 6 時間の作業と生産活動収入の確保

3. 地域貢献

- ①「チージュはるか」を通して、イベント販売に積極的に参加し、地域の賑わい創出の一助を担う。

(15) 多機能型事業所あさひ（生活介護事業 25 人・就労移行支援事業 6 人・就労継続支援 B 型事業 24 人・短期入所事業 4 人・共同生活援助事業 6 人）

今年度は、3 年に一度の報酬改定見直しの年となり「障害者が希望する地域生活の実現」「社会の変化等に応じたニーズへの対応」「持続可能で質の高い障害福祉サービス等の実現」の指針に沿い、より利用者の意思が尊重され、質の高い支援が求められる。そのため、発達障害者支援を始めとする専門的人材の育成に努めるとともに、自主製品等の開発、販路拡大を促進し工賃の向上に努める。また、安心安全な施設運営を行うため、引き続き感染症や自然災害等のリスクに備える。

1. 地域貢献・共生社会推進への取り組み

- ①9 月に地域交流イベント「あさひまるしえ」を開催し、利用者と地域住民との触れ合

いを通し、共に地域共生を考える場を設ける。

②買物支援では、参加者の健康状態の把握に努め自治会、社会福祉協議会と連携し、大応地区における医療福祉へ繋ぐ相談窓口としての機能を担えるよう取り組む。

③竹原高等学校との交流を進め、生徒が地域福祉に興味を持ち、協働で地域課題の解決を図れるよう新たな仕組みを行う。

2. 運営に関する課題と取り組み

①感染症や自然災害のリスクに備えるため消防、行政との連携を図り、年間を通して訓練等を行い万が一に備える。

②チョコレートカフェの安定的な営業を行うため、魅力的なワークショップを定期的で開催し、地域に人を呼び込むと同時に、SNSを通じて積極的な情報発信を行う。

3. 人材育成

①笑顔・挨拶・身だしなみを基本とした「接客のマナー」の実践によりサービス業として、利用者、ご家族、地域の方との関わり方を身に付ける。

②発達、知的障害者の意思決定について、特性に応じ適切な支援が行えるよう定期的な振り返りの時間を設け、個々の支援力の向上を図る。

4. 生活介護事業

①発達障害支援委員会と連携し、支援の基礎学習を高めるとともに、事例検討を中心とした学習会を定期的で開催する。知的障害者支援では、分類に応じた外部研修を有効活用し、その学びを現場で共有する。

②利用者のアート活動を地域高校生と共同で行い発表の場を設け、利用者の創作意欲を高める。

5. 就労支援事業

①新規事業「就労選択支援」の実施に向け、竹原市、特別支援学校と連携を図りニーズを把握すると共に、人材の育成を図る。

②チョコレート事業では、生産性向上と品質担保のための作業環境を整える。また、カフェの来店者数向上のため、外部業者を活用して WEB 情報の改善を図る。また、顧客のニーズに沿った商品開発を進め、リピーター及び新規顧客の獲得に努める。

6. 短期入所事業

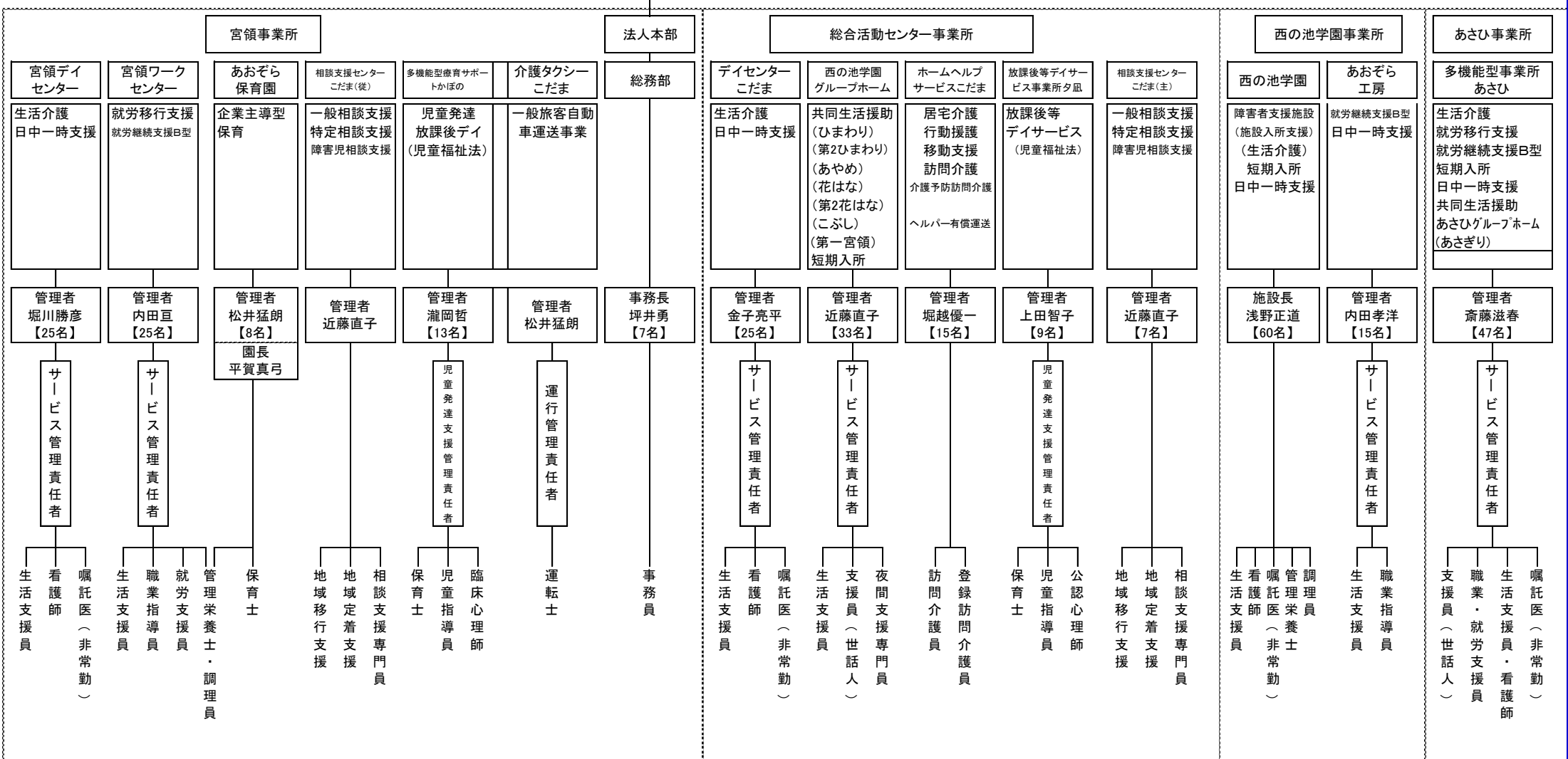
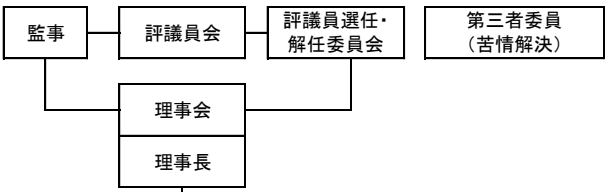
新規利用希望者受け入れのため、新たに福祉系大学の学生アルバイトを雇用し、職員体制の強化を図る。

7. 共同生活援助事業

①相談支援事業所と連携し、障害者支援施設利用者で地域移行を希望される方の体験利用を促進する。また、将来一人暮らしを希望する利用者へ対応すべく体制を整備する。

②「地域連携推進会議」を設置し定期的に外部の目を入れることにより、令和7年度より義務化される第三者による評価に備える。

【 社会福祉法人 平成会 組織図 】



令和 5 年度(2023 年度)
事業報告書

社会福祉法人 平成会

令和 5 年度 事業報告書

1. はじめに

令和 5 年 5 月、新型コロナウイルス感染症の扱いが 2 類相当から 5 類に移行した。3 年にわたる生活や活動の制限は緩和され、日常の生活が戻りつつあるが、5 類移行後も感染は続き、一部事業所でクラスターも発生した。冬季にインフルエンザの感染も広がり、通所事業所では収入の減少も心配されたが、経営に大きな影響を及ぼすまでには至らなかった。幸いにも、感染した利用者や職員が重症化するケースはなく、数日で回復し復帰している。5 類移行から 1 年が経過し、感染がようやく終息に向かい、何となくではあるが感染症との共存の形が見えてきた。

日常の生活が戻る中、令和 5 年度は奨学金返済支援手当の創設とベースアップを実施し、4 月に 8 名の新卒者を迎えた。新卒採用に関しては、1 年間にわたるプロ人材の活用によって得た様々な手法を取り入れ活動した。これにより、人材獲得に関するノウハウを積み重ねることができた。また、課題となっている男子学生の確保について具体策を検討し取り組んでおり、効果が見えつつある。次年度には取り組みの成果を報告したい。6 月には高屋地域で初めての児童発達支援事業所として、予定通り「多機能型療育サポートかぼの」を開設した。専門性に優れた事業所を目指し、優先的に職員を配置するなど 2 年にわたって準備を重ねた結果、開設後周囲の評価も高く、既に 20 人の利用定員に達している。中期計画の目標である発達障害支援体制の強化に向け、さらに専門性を高めていきたい。また、コロナ禍を通じて、オンラインを活用した会議や打ち合わせが一般的になるなど、デジタル化への転換が求められている。こうした中で業務の効率化を目指し、電子申請や電子決裁化を進め、ペーパーレス化といったことにも積極的に取り組んだ。

この 1 年を振り返ると、上記のように順風満帆とは言えないが、中期計画を意識しつつ事業計画に沿って、概ね順調に推移したと捉えている。変化する社会の構造に目を向け、引き続き中長期的な視点で課題解決に取り組んでいきたい。

【主な取り組み】

(1) 人材の確保と育成

- ・新卒者正規職員として 8 名を採用した。その他準正規・非正規職員については各事業所単位で必要に応じ随時確保した。
- ・プロ人材を活用した人材確保プランを策定し実践した。
- ・人材育成を目的とした法人内研修を前年に引き続き次のとおり実施した。

- ◎新人職員事業所間交流研修
- ◎ビジネスマナー研修 (講師：森田ひとみ氏)
- ◎新人職員研修 (講師：2～4 年経験平成会職員)
- ◎一般職員研修 (講師：堀中嶽水氏)
- ◎リーダー研修 (講師：堀中嶽水氏)
- ◎管理者研修 (講師：堀中嶽水氏)
- ◎人権研修 (講師：横藤田誠氏)

・法人職員有資格の状況

国 家 資 格 名	人 数
社会福祉士	52
精神保健福祉士	18
介護福祉士	86
理学療法士	1
臨床・公認心理士	3
保育士	38

(令和 6 年 3 月 31 日現在)

(2) 新規事業等

- ・「多機能型療育サポートかぼの (定員：20 名)」を 6 月に新規開設した。

(3) 多様なニーズへ対応するための体制づくり

- ・東広島市補助金による「ひろば型子育て支援事業」に取り組んだ。(継続)
- ・東広島市基幹相談支援センターへコーディネーターとして職員を 2 名派遣した。(継続)
- ・東広島市地域生活支援システム緊急電話対応業務を西の池学園で受託した。(継続)

(4) 地域貢献活動の取り組み

- ・各拠点において「あおぞらこども教室」「高齢者の買い物送迎」「草刈り活動」等、地域貢献活動に積極的に取り組んだ。
- ・SDG s の活動、情報発信に積極的に取り組んだ。

(5) 第Ⅱ期中期経営計画の取り組み等

- ・第Ⅱ期中期経営計画 1 年目に取り組んだ。
- ・全事業所の災害及び感染症に係る事業継続計画 (BCP) 策定が完了した。

2. 各事業所の実施状況

(1) 法人本部事務局

1. 総括

今年度は、総務業務においてノンコア業務の更なる効率化、コスト削減に重点を置き、未着手の年末調整手続きの電子化やペーパーレス化等による業務の時短化、委託業務の見直しによるコスト削減に取り組んだ。また、地域貢献活動や接遇力の向上にも継続して取り組んだ。

法人 DX、ICT 技術を活用した事業所業務の改善・推進については、社会福祉法人における導入事例の情報収集等を行ったが、具体的な実施には至らなかった。次年度、正式に広報デジタル部門を立ち上げ、事業所のヒアリング・課題の調査等を実施し、ICT 機器の活用・導入について具体的に検討していく。

2. 実施状況

①コスト削減・業務効率化の推進並びに定時退社の定着化

- ・年末調整業務の電子化とあわせWEBでの給与明細の配布に切り替え、社会保険・福利厚生関係書類、メール文書の収発業務等を電子申請に切り替えによる業務の時短化とコスト削減を図った。
- ・給食関係職員の検便検査の対象者及び実施回数の見直しを行い、法人全体で約 57 万円のコスト削減を図った。
- ・業務効率化の取り組み等を通して、残業時間の削減（令和 4 年度の年間 480 時間から令和 5 年度は年間 180 時間へ削減）を図るとともに、職員の意識改革を図り、定時退社の定着化に努めた。
- ・器具備品・機器等の導入にあたり、デジタル技術導入支援補助金等の活用、事業所の申請支援を行い、年間で約 350 万円の導入コスト等の削減を図った。

②地域貢献活動等の取り組み

- ・地域高齢者サロン（3 団体）から行事等での送迎依頼を受け、年 3 回行った。また、市社協から地域子ども食堂での行事協力の依頼を受け職員を派遣した。引き続き市社協とも連携を図りながら、地域のちょっとしたお困りごと等に対し積極的に取り組んでいく。

③質の高い接客への取り組み

- ・総務ミーティングを通して繰り返し意識付け等を行い、総務全体で共通認識をもって取り組むことで、接遇に対する職員個々の意識が高まり、主体的に取り組めるようになった。次年度は、接遇の 5 原則について、自己評価を行いながら、接遇力の更なる向上に取り組んでいく。

④経営基盤の強化

- ・DX、ICT 技術を活用した他事業所も含めた取り組みについて検討したが、具体的な実施には至らなかった。次年度、正式に広報デジタル部門を立ち上げ、事業所の現業務の状況調査やヒアリングを行い、具体的に取り組んでいく。
- ・太陽光発電設備の導入・予算化に向け 2 社から提案書、概算見積書を徴し検討を行ったが、いずれも設備投資の回収に約 14 年程度の期間を要し、費用対効果が期待できなかった。次年度以降、継続して情報収集等を行っていく。

（2）宮領デイセンター

1. 総括

今年度は、新規で 2 名の利用者の受け入れを行ったが、1 日当たりの平均利用者数は 23.4 名で目標の 24 名には至らなかった。その理由として 6 月に転居による退所が 1 名、感染症や入院等による欠席が続いたことが影響したと考えられる。感染症ではクラスターの発生や利用者・職員の重症化もなく、また事業所を休業することなく事業運営を継続できている。

人材育成において、ベテラン職員が他事業所へ異動になったが、若い職員が力を付け、発達障害支援についての勉強会を実施することができた。今後の育成として影響力のある職員を育て、全職員が一丸となって強度行動障害、発達障害支援に取り組んでいく。

また、工賃のある生活介護サービスの提供を目標に掲げたが、宮領ワークセンターから内職作業がなくなり、安定した作業及び収入を確保できる見通しがたたなくなったため、本年度の実施には至らなかった。

2. 実施状況

- ・感染対策への意識付けとして手洗い強化週間を毎月 1 回設定し、対策への取り組みを可視化した。その結果、感染症によるクラスター発生のない運営ができた。
- ・宮領地区自治会主催の防火予防学習会、初詣等の行事への参加、エコノイエ自治会の除草活動を通して、地域との関係性を強化した。
- ・感染症用の事業継続計画（BCP）を作成した。また、災害時における事業継続の対応として、屋外に倉庫を設置し必要物品を整備した。
- ・利用者 1 名につき職員 3 名の支援チームで継続して支援を行った。支援計画の作成では、より利用者のニーズに即し、また発達障害特性に適応した内容となり、根拠のある支援を行うことができた。
- ・毎月の実施を予定していた虐待チェックリストを 3 か月毎に変更したが、チェック結果を全体で共有させ、虐待防止への共通認識を持たせることができた。また、発達障害特性から見た不適切支援の事例集を作成し、法人内一般職研修で報告することができた。
- ・人材育成では、発達障害特性を学ぶための学習カリキュラムをもとに、新人及び異動職員への育成を行った。また、障害者支援の理解を深めるため自主勉強会を年 4 回行い、多くの職員が参加することができた。新人職員には育成プランを作成し、計画に沿って育成を行った。
- ・工賃のある作業的活動が確保できず、工賃規定の作成、魅力ある生活介護ブランドの達成には至らなかった。今後も宮領ワークセンターとの連携を取り、利用者ニーズに即した作業的活動の確保を行う。中期計画中に魅力ある生活介護ブランドの達成を実行する。

（3）宮領ワークセンター

1. 総括

今年度は、公益財団法人ヤマト福祉財団の助成事業を活用し、ミキサーと急速冷凍庫を整備し、手作りパンの増産及び冷凍パンの活用を行った。またインターネット販売についても、次年度から開始できるよう準備を進めた。発達障害に関する支援力強化のため、学習シートを活用し勉強会を開催した。今後は、令和7年10月から始まる就労選択支援に向け、就労アセスメントの強化を図る。

2. 実施状況

①就労支援科目の開発と充実

- ・ミキサーを使用し、白市店で手作りパンの製造を行うことで、令和3年度と比較し冷生地の使用量を11%削減した。
- ・新型コロナウイルス感染症の5類移行に伴い、10月からランチの提供を開始した。今後は認知度を高めるために、SNSやチラシを活用し宣伝に力を入れていく。

②利用者支援の向上

- ・1年を通して、発達障害の特性を学ぶ学習シートの提出率は100%だった。また、2カ月に1度、利用者2名のアセスメントを実施した。
- ・令和6年度に向け、定員を就労移行6名、就労継続支援B型30名に変更した。

③売上達成と利益向上に向けた取り組み

- ・原材料の高騰が続いているため、パンや飲料・スイーツの価格の見直しと、取引先との価格交渉を行った。
- ・各部署で売上管理表を作成し、毎月の会議で状況報告と修正を行った。その結果、全ての部署で売上目標を達成することができた。今後は、利益が出せるよう業務の見直しを行う。

(4) あおぞら保育園

1. 総括

2才時の卒園、預かり予定の職員の子どもの変更などが重なり、令和5年4月は7名の園児での開始となった。徹底した広報活動やあおぞらひろばとの連携、ロコミなどにより、9月以降はほぼ定員上限いっぱい稼働することができ、事業収入も前年度比増を達成することができた。また、令和5年度の課題であった園長交代についても前園長からの業務の引継ぎから全体的な業務の整理、見直しについても適切に進めることができた。

前年度からの課題であった職員の資質・スキル向上のための研修参加についても積極的に参加することができた。一方で年間3件の事故報告事案（事故対象：園児2名、職員1名）も発生したため、今後も安全面は最優先課題として取り組んでいく。

2. 実施状況

- ・園児の年間平均利用人数（目標11.0人）
ほぼ達成：平均10.5人（保育事業収入：前年度比106%）
- ・人材育成（知識スキル向上、研修参加）

施設長研修：1名 虐待防止研修：1名、子育てサポート研修：3名、保育安全研修：1名、応急手当講習：5名

- ・活動内容の充実化、安全性の向上

夏季水遊び場の設置、講習室の活用で活動量の確保、向上。

- ・職員利用人数の向上：4名（前年度：2名）

（５）あおぞらひろば

1. 総括

3年目の事業運営となり、親子スペースの利用者、地域イベントでの参加者も安定してきた一年だった。親子スペースは通年すると目標計画数となったが、利用の少ない月や時間帯（特に午後）などもあるため、より有効に活用できる方法はないか今後の課題として検討を進める。地域イベント開催については、地域や関係機関との連携強化、特に学生との繋がりを増やしていくことに力をいれた結果、広島国際大学、広島大学、広島市立大学の学生との主催イベントを進めることができた。今後もこの繋がりを大切にし、継続できるよう取り組んでいく。また、法人新卒職員の成長の一助として、2年目職員（わくわくひろば）、3年目職員（名称未定）のイベント開催の場とすることができ、新しい視点で法人に貢献できた。

今後は、多機能型療育サポートかぼの、新事業（西条拠点の児童発達支援事業）等と連携した発達に不安、課題をもった幼児、家族を対象とした支援事業の可能性も検討していく。

2. 実施状況

- ・地域イベント利用数：245組（目標 240組）

- ・地域、関係機関との連携強化

法人外の地域イベント主催、協力者：13組

団体：東広島市歯科衛生士会、広島大学東雲混声合唱団、広島市立大学サークル、
広島国際大学スポーツ学部

個人：地域の活動家 10名

- ・地域共生情報の発信の強化

地域イベント実施時にデジタルサイネージを活用した地域共生情報を発信

- ・親子スペースの利用園児数：平均 1,094人 ※前年比 77人増（目標 1,100人）

（６）相談支援センターこだま

1. 総括

相談支援センターこだまは、専従2名・兼務5名の計7名の相談員を配置し、高屋地域を中心に基幹相談支援センターからの紹介ケースや相談支援事業所の資源の少ない近隣地域の児者の相談に対応している。利用者数は前年度より6名増え320名と契約

し、利用者の希望する生活に向けて目標を設定しモニタリングとサービス等利用計画作成を行った。相談支援専門員の継続的な育成としては、事業所内での会議、法人内研修、東広島市自立支援協議会相談支援連絡協議会に参加し、相談員としての質の向上を図っている。その他、住民自治協議会、地域懇談会、地域ネットワーク会議に出席し、様々な分野の方と繋がりを作り、相談支援センターこだまの機能や役割の周知に努め、関係機関との連携・協働関係を築いている。

2. 実施状況

- ・東広島市障害者基幹相談支援センターに 2 名、地域包括支援センターに 1 名の相談員を継続して派遣している。
- ・相談支援専門員の育成について、毎月事例を基に相談員自身に新たな気づきを持てるよう、グループスーパービジョンを実施し、ファシリテーター、バイザー、バイジーの役割の経験を重ね、相談支援の質の向上を図っている。自由参加形式にすることで相談員に関心のある職員が定期的に参加することができている。
- ・地域貢献として、地域住民を対象とした出前講座の他、地域共生社会に向けての取り組みの 1 つとして引きこもりや、学校へ行きにくい子どもさんの家族との座談会を企画した。集い話せる場づくりに取り組み、地域の社会資源に繋がるよう活動を後押ししている。
- ・令和 5 年度、高屋地域に放デイ、児童の開所があり、障害児童の相談依頼が増加し、高屋を中心に 12 名の児童を新規で受けている。全体としては、令和 5 年度は児者含め 19 名と新規契約し、13 名が契約終了（転居、進学、就職等）している。
- ・兼務相談員の相談業務の面談調整、作成、記録などの時間確保が課題となっている。
- ・自立支援協議会の相談支援連絡協議会に参加しているが、地域課題となる検討事例の提供ができていない。次年度は主任相談支援専門員が参加し協議会と連携を図る。

（7）多機能型療育サポートかぼの

1. 総括

地域住民や関係機関の協力を経て、令和 5 年 6 月より、児童発達支援・放課後等デイサービスの運営を開始した。約 1 年前から計画的にプロジェクト会議を実施し、共通言語の獲得や知識・スキルの構築を図り、スムーズな事業開始と良質なサービスの提供を行うことができた。一方、段階的に利用者の増員を進めるが、自立度の低い児童への対応など、療育体制の課題も顕在化した。令和 6 年度は、報酬改定の年度でもあり、それぞれ定員 10 名でのスタートとなるため、効率的な運営や収支を意識した適切な人員配置、研修参加による職員の質の向上にも努め、少数精鋭で回せる体制づくりに注力したい。

2. 実施状況

- ・障害福祉課や子ども家庭課、はあとふるへ定期的に訪問し、顧客確保のための広報活動を行った。

- ・発達検査を活用した療育プログラムを作成し、日々子ども達の姿に合わせ、支援内容や対応の仕方に修正を加え、発達支援として効果的な対応を模索した。
- ・保護者の協力を得ながら、幼稚園や保育所、学校等での姿を踏まえた家族支援のきめ細かい実践に努め、個々の問題に早期に対応し、相談の場を積極的に設けた。
- ・関係機関との連携を密にし、顔の見える関係作りに努め、一人ひとりの子どもの姿や支援の様子を共有した。
- ・目標の定員 8 割まで達するが、安易な欠席も目立ち、稼働率が低下する結果となった。魅力のある事業所を目指して療育の質の向上と、事前にわかる欠席に対しては営業をかけるなどして対策を図る。

（８）介護タクシーこだま

1. 総括

令和 5 年度は年間売上 650 万円とし事業運営を行ったが、西の池学園、グループホーム利用者の感染症（新型コロナウイルス、インフルエンザ）発生による直前での予約キャンセルの影響が非常に大きく、目標を達成することができなかった。一般利用者の 1 乗車当たりの平均利用距離が約 7km の短距離間移動での利用用途となっていること、移動先での待機時間などが付随することから、客単価を上げることは困難なため、今後は新規利用者の獲得に注力していく。

また、事業所内で感染症の発生による急遽の一定期間の予約キャンセル発生が生じた場合の対策として、兼務職員 2 名が事業所業務をしつつ、当日タクシー予約対応を図り、取りこぼしを削減するよう努めた。

2. 実施状況

- ・運転者教育・安全運転管理・衛生管理（無事故無違反、タクシー内コロナ発生無し）
- ・接遇、マナーの徹底（利用者クレーム無し）
- ・新規顧客の確保 令和 5 年度実績：28 名（目標 50 名）
- ・年間売上げ目標 令和 5 年度実績：600 万円（目標 650 万円）
 - （原因 1）広域での広告不足
 - （対 策）半年に一度の紙面広告掲載、高齢者施設・病院への営業
 - （原因 2）感染症（コロナ、インフルエンザ）発生に伴う利用者のタクシー外出中止
 - （対 策）コスト面の対策として兼務タクシー乗務員（2 名）の事業所業務への柔軟なシフト（事業所勤務でのタクシー対応待機）

（９）デイセンターこだま

1. 総括

5 月に新型コロナウイルス感染症の位置付けが 5 類に変更となり、それに伴い利用者のニーズも変化し、感染対策の緩和や現状の利用者の状況にあわせ日中活動の見直しを行

った。職員が働きやすい職場の風土づくりもあわせて取り組んだ。

また、法人の重点課題でもある発達障害と介護技術や人権意識などの専門性の向上や自然災害時の対応についても周辺リスクを確認し、具体的なシミュレーションを行って職員の意識が高まるように取り組んだ。

2. 実施状況

- ・竹原方面で小グループでの食事会や定期的にドライブ外出などを企画し、それぞれの利用者が楽しめるような外出の機会が増えるように取り組んだ。
- ・他事業所の PT に相談しながら、日中活動やリハビリの見直しをし、各利用者の機能維持につながるよう取り組んだ。
- ・公式ラインを開始し、利用者の家庭での様子や健康状況の確認などが適時取れるように改善をした。災害時の連絡ツールのひとつとしても活用していく。
- ・手間暇をかけ過ぎの活動について、時間内に終わるよう見直しを行った。
- ・事務時間の確保やノー残業デイを設定の体系の見直しと共に、効率よく仕事をするように職員の意識改善にも努めた。
- ・事業所内だけの視点に偏らないように、専門性の高い職員に応援に来てもらったり、他事業所と連携を取りながら取り組んだ。
- ・業務の生産性が挙がるよう取り組んだが、まだ非効率に感じるところも多く継続して取り組んで行く必要がある。
- ・若い職員や新しく入った職員が多くいるので、障害や人権擁護、支援の専門性について、段階を追って伝えていけるように取り組んで行く。

(10) 西の池学園グループホーム

1. 総括

当事業所入居者 38 名のうち 50%が強度行動障害の認定を受けている。入居者の皆さんが戸惑う事なく穏やかに生活できるように、毎月のグループホーム会議での学習と支援手順書の見直し等により強度行動障害支援の強化に取り組んだ。

新型コロナウイルス感染症は第 5 類に分類されたが、個々が基本的な感染予防に取り組み、感染拡大はなかった。

2. 実施状況

①管理運営

- ・ホーム第一宮領の短期入居事業は 5 名の定期利用で一定の収入を得るとともに、利用者、ご家族双方にグループホーム入居のイメージを持っていただく機会になった。
- ・一人暮らしを希望する入居者には、10 月を目途にアパートでの一人暮らしの道筋をつける事ができた。
- ・令和 5 年 11 月に 5 年ぶりに家族会を開催した。コロナ禍の支援状況と今後の方針を説明した。13 家族 16 名の参加があった。次年度も家族会を予定する。

- ・小谷住民自治協議会と連携して GH が主体となり「秋の大収穫祭」を開催した。近畿大学中学のダンス部ほか、地域の団体をゲストに迎え、約 300 名の来場があった。地域共生社会に向けて継続して地域との関係性を深めるよう取り組む。

②利用者支援

- ・強度行動障害の支援を向上させ、入居者の皆さんが穏やかに生活できるように、発達障害委員会と連携して構造化や手順書の見直しに取り組んだ。
- ・高齢入居者の転倒や誤嚥予防に取り組んだ。入居女性 1 名が転倒による腰椎圧迫骨折により入院加療となった。
- ・「虐待」や「身体拘束」について事例検討を行い、毎月のグループホーム会議で支援方法を共有して「虐待」や「身体拘束」の学習と予防に取り組んだ。

③職員連携と人材育成

- ・法人理念と行動規範に基づいた支援者の自覚と人権についての意識向上に取り組んだ。
- ・主体的に行動できる職員育成のため報連相時にフィードバックを行った。
- ・責任者と期限を設定し、9 割の人員で業務が効率的に遂行するよう取り組んだ。
- ・1 人 1 研修以上参加とし、学習内容をグループホーム会議で情報共有して支援に活かした。

④危機管理

- ・事業継続計画（BCP）を策定した。これに基づき事業に取り組む。
- ・「礼儀」を意識して、ハラスメントのない働きやすい職場環境づくりに取り組んだ。
- ・ヒヤリハット報告を検証して事故防止に取り組んだ。

(11) ホームヘルプサービスこだま

1. 総括

令和 5 年度は年間目標額 5,400 万円に対し、5,430 万円の実績であった。5 類移行後も新型コロナウイルスやインフルエンザなど感染症の影響により、外出支援が減少する月もあったが、4 時間以上のグループ外出の回数が昨年より 17%アップする結果であった。

課題であった利用者の突発的な行動への対応について、障害の特性をしっかりと把握できるよう、発達障害支援等の勉強会を定期的に実施した。引き続き突発的な行動やアクシデントを必ず報告して対応することで、事故の再発防止に取り組んでいく。

介護業界の厳しい人材不足が続く中、ヘルパーの不足は全国的な課題となっている。東広島市自立支援協議会のヘルパー部会がヘルパー不足解消の取り組みとして、地域の方を対象とした在宅介護のコツを学ぶ研修の実施や、地域の高校や広島市の福祉専門学校へ訪問し、ヘルパーの業務内容や仕事の魅力を伝えたが、ヘルパーの業務内容を知らない方が多い状況である為、次年度も活動を継続する。

2. 実施状況

- ・感染症事業継続計画（BCP）の作成。

- ・福祉有償運送の料金改定を広島運輸支局に申請した。今年の6月頃認可される見込み。
- ・新規契約者数 12名（移動支援6名、行動援護6名）
- ・利用者、ご家族を対象に、支援の満足度アンケートを実施した。支援内容や外出時の配慮、必要に応じた説明の実施などの質問に対し、89%の方から「とてもそう思う」「そう思う」と評価を受けた。
- ・ヘルパー部会で他事業所とBCP作成等の情報交換や、ヘルパー不足解消の取り組みとして、地域の方へ介護研修を実施し、専門学校等を訪問してヘルパーの必要性や仕事の魅力を伝えた。
- ・勉強会の実施
障害の特性を理解できるよう、自閉症の人の学習スタイルが収録されたDVDを視聴した。その他、東日本大震災を体験したヘルパーによる非常災害時の対応・防災備蓄についての動画視聴や、SKH合同の虐待防止研修の報告を行った。
毎月必ず、手話の勉強会も実施している。次年度も支援の向上につながるテーマを中心に継続していく。

（12）放課後等デイサービス事業所夕風

1. 総括

平成25年の事業開始から10年経過し、放課後等デイサービス事業の在り方は大きく変化している。競合他社が増え、療育効果の低い事業所の淘汰が始まっており、「安定した事業」ではなくなった。

今年度は、職員の異動や退職による資格保有者の欠如や、10名定員の遵守による利用者の調整をするなど経営、支援ともに厳しい運営となった。運営時間の見直しや職員補充で加算が算定できる元の体制に戻し、日々の学習会で早期の職員育成を図った。勤務して1年未満の職員が大半ということもあり、支援力の低下に伴うサービスの質の低下はまだ課題である。今後は、事業の現状と課題を正しく認識し、療育効果が出せるよう工夫し安定した経営を目指す。

2. 実施状況

①管理運営

- ・1日12名目標だったが、8月末実地指導で10名定員遵守の指導を受け、徐々に調整し3月末時点で1日約10名に調整できた。
- ・営業時間やサービス提供時間の見直しを行うことで運営の効率化を図ることができた。

②利用支援に関する取り組み

- ・毎月、発達を学ぶ特性シートと冰山モデルシートを活用した事例検討を行うことで支援力の向上を図ることができた。
- ・就労イメージとなるよう、高校生は、保護者や関係機関と連携し事業所の体験、実習の場を設定し、中学生は、給食の配膳運搬や宮領ワークセンター食堂で昼食を摂る日を

設定して、就労の場や人たちと触れられる機会を作った。

- ・放デイ連絡会企画の、スポーツ大会や作品展の参加、小谷秋の収穫祭や地元のイベントに参加し地域の方、他事業所の利用者と交流を図ることができた。

③人材育成及び職場環境の整備

- ・朝礼の習慣化と、毎日情報共有や支援内容の振り返りを行うことで、支援力の強化や支援の行き詰まり、個々の負担感の軽減を図ることができた。
- ・職員の1日のタイムスケジュール表を活用、掲示することで、個々の仕事内容や量、優先する仕事の把握ができ効率化につながった。
- ・2S3定は継続できているが崩れつつあるため、再度認識の徹底、実施を図る。

(13) 西の池学園

1. 総括

今年度は5月に新型コロナウイルス感染症が5類に移行されたことで、これまで4年間感染対策を一番の優先事項としてきたが、徐々に緩和をすることで、通常の生活を取り戻した1年だった。福祉施設としては一般社会よりは慎重に緩和していったことで、1年かけて段階的に緩和し、3月の時点でほぼ制限がない生活となっている。感染対策の影響とは別に、利用者の高齢化、職員配置、ロングショート利用者の増加等、この4年間で状況が大きく変化しているため、支援体制、業務体制等見直しを検討している。

利用者1名死去、1名病気により退園、1名長期入院（移行先を調整中）。

2. 実施状況

- ・5月に新型コロナウイルス感染症が5類に移行したものの、感染者数はまだ多く、厚労省の見解を踏まえて慎重に感染対策を緩和してきた（12月にクラスター発生）結果、段階的に通常の生活に戻してきたため、活動の再開は限定的であった。新年度スタートを目標に、1月より、活動、日課、行事など新しい支援体制を検討した。3月より一部開始、4月より本格的に体制を始める。
- ・発達障害者支援の取組として、利用者2名について多機能型療育サポートかぼのにスーパーバイザー（SV）を依頼し、ケア会議等で支援を検討した。課題は改善されている。今後も継続していく。
- ・高齢者支援のスキルアップを目的に、外部研修だけでなく、ネットを介して動画で研修を受けることができる業者と契約することで、学べる機会を増やした。視聴する職員の偏りがあった。次年度は全員が視聴することで底上げができるよう取り組む。
- ・医療体制はコロナに加えて高齢化で一番の課題となっている。日々様々な対応が求められる、通院や救急搬送も多くなっており、早めの判断ができるよう看護師、医療機関と連携している。昨年度看護師3名体制から2名に減ったため、次年度は3名体制を確保した。
- ・個別支援計画の改善のため、職員で係を任命し、調査研究をしたうえで様式を変更した。

利用者のニーズの把握と結果がわかりやすい様式となり、次年度から使用する。同時に
ご本人が参加するケース会議を確実に行えるよう改善した。月 1 回対象利用者全員の
会議を行う日を設ける。

- ・ ICT 補助金を活用し、センサーマットを昨年度購入。ネット環境の整備が必要となった
ため、今年度予算で整備した。同時にインカムを今年度補助金にて購入。次年度には本
格的に使用できることとなった。
- ・ いわゆるロングショート利用者が 1 名増え、現在常時 4 名利用中。家族の事情で今後増
えることが予想されるため、入所も含めた調整を相談支援とともに行う。短期入所の受
け入れも 5 類移行に伴い再開したが、部屋が限られるため、コロナ前の受け入れ人数よ
り限定して調整している。
- ・ 地域の行事が再開し、まちづくり協議会と連携し参画した。

(14) あおぞら工房

1. 総括

令和 5 年度は、利用者が安心とやりがいを感じる事業所の実現を目指し活動した。
利用者の安心については、学習シートを通して発達障害について学び、根拠に基づいた
支援ができる職員の育成に努めた。やりがいについては、施設外就労など既存の生産活
動に加え、スイーツ製造販売事業の商品「チージュはるか」販売開始もあり、令和 4 年
度より増収、目標平均工賃 27,000 円以上を達成した。一方、障がいの程度に関係なく
働きたいというニーズに応えるために、令和 6 年 4 月に生活介護事業開設の準備を進め
たが、制度との整合性など諸事情の課題もあり、開設を見送ることとなった。

2. 実施状況

①人材育成

- ・ 学習シートを活用し、障害特性に基づいた支援を提供出来る職員の育成に努めた。
- ・ 個別支援・作業の提供の一環として、チージュはるかの製造・販売に関連した新しい
作業を利用者に提供できるようになった。

②工賃向上

- ・ スイーツ製造販売事業の商品「チージュはるか」を 10 月から販売開始。ヒロシマルク
トなどのイベントやあおぞらぱん屋さん本店で販売し、年間売上 834,405 円を達成し
た。
- ・ 広島精研工業㈱と令和 6 年度施設外就労の時給交渉を行った結果 40 円上がり、令和 6
年度は 970 円/1 時間となった（令和 5 年度 930 円/1 時間）。
- ・ 下請作業について新規作業開拓の為企業と交渉したが、獲得できなかった。

③地域貢献及び利用者確保

- ・ 令和 6 年 4 月生活介護事業開設の準備を進めたが、制度との整合性など課題もあり、
開設を見送ることとなった。

(15) 多機能型事業所あさひ

1. 総括

今年度は新型コロナウイルス感染症の 5 類移行に伴い、基本的な感染対策を継続しつつ積極的な利用希望者の見学および実習の受入れと、自主製品の販路拡大や地域貢献活動に取り組んだ。

自主製品については、竹原高等学校の生徒と商品パッケージの見直しからプロモーションに至るまでの工程を協働で行い、若い世代へ障害福祉について伝える機会を設けた。また、商品の再ブランディングを図ったことで、売上の向上にも繋がった。引き続き、地域との交流を進め、地域のニーズに応えるべく取り組んでいく。

2. 実施状況

①地域貢献事業

- ・地域の高齢者を対象とした買い物支援事業は年間を通して月 2 回実施し、利用状況を自治会、社会福祉協議会へ報告、利用者の情報共有を図り、安全な運営に努めた。
- ・11 月に地域参加型イベント「あさひまるしえ」を開催し、広島国際大学の学生ボランティアや地域活動グループの協力を得てステージ等の充実を図り、子どもからお年寄りまで楽しめるイベントを企画し、約 250 名の来場があった。
- ・授業の一環として竹原高等学校商業科 3 年生を事業所に招き、障害福祉について学ぶ機会を設けた。次年度以降も活動を継続していく。

②災害への備え

- ・災害に対応した事業継続計画（BCP）の見直しを行い、万が一に備えた。
- ・実施予定であった下水道引き込み工事については、既存浄化槽の豪雨対策貯水槽への再利用について検討したが、構造上に問題があるため次年度へ見送ることとした。

③人材育成

- ・働き方改革の一環として 4 月より準正規職員から正規職員へ 2 名を登用した。
- ・非正規を含む職員へチョコレート製造の研修会を定期的に行い、学んだ知識を製造や接客業務に活かすことができた。
- ・虐待・身体拘束適正化委員会が中心となり事例検討会を四半期に 1 度行い、利用者の権利擁護の意識向上に努めた。

④生活介護事業

- ・利用者の創作活動作品と竹原高等学校 3 年生がコラボし、パッケージデザインとして再構成する取り組みを行い、生徒と利用者が交流する機会を設けた。
- ・支援環境の構造化を進め効率的な支援を目指したが、不十分であったことから利用者の特性理解を共通認識し、次年度からも引き続き取り組んでいく。

⑤就労支援事業

- ・施設外就労では、長期にわたり行ってきたカナフレックスコーポレーションの作業が、不

況のため2月をもって終了した。売上げの補填ため、新たに公園管理業務等の受託を目指すなど行政、企業との交渉を進めていく。

- ・チョコレート事業では、新商品の開発および、旧田万里小のチョコレートカフェ、キッチンカーのメニューの拡充に努めた。今年度はその取組みが発信力のあるインスタグラマーの目に留まり情報が拡散され、県内外より多くの方がカフェに訪れ（月平均 101 人）、年間 642 万円を売り上げることができた。その動画再生は 138 万回を超え、1,500 人を目標としていたあさひのインスタフォロワー数も 1,900 人を超えることができた。
- ・就労移行支援事業では、年度中の就職者は 0 名となったが、次年度は本人が希望する厨房補助の職種に利用者 1 名が就職する予定である。

⑥短期入所事業

- ・竹原市より相談があり相談事業所、小学校、県発達支援センター等と連携を図りレスパイトケアのため、不登校児童 1 名の受け入れを行った。
- ・感染症対策のため法人外部の利用者の受け入れを控えていたが、次年度以降の再開を目指し受入れ体制の見直しを進めた。

⑦共同生活援助事業

- ・空室となっている 1 部屋を埋めるよう利用の斡旋、体験利用を進めたが、利用には至らなかった。当面は体験ルームとしての機能を残しつつ、引き続き相談事業所と連携し空室の解消に努める。

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
キックオフセミナー(自閉症支援について考える)	1
令和 5 年度 発達障害支援者研修	1
社会福祉法人会計実務通信講座～簿記の基礎から学ぶ社会福祉法人会計入門～	1
令和 5 度 障害施設における虐待防止研修	6
令和 5 度 育成マネジメント・スキルアップ研修	3
令和 5 度 相談支援従事者現任研修	2
令和 5 度 相談支援従事者新任研修	3
介護職のための医療知識研修	4
令和 5 度 感染症予防研修	2
広島県送迎用バス安全管理研修	7
第 62 回 中国四国地区知的障害者関係施設職員研究協議会 岡山大会	2
福祉職伝え方研修	4
新任管理職研修	2
業務改善力向上研修	4
OJT 推進研修	3

第 11 回元気をはぐくむ新任職員基礎講座	6
意思決定支援と虐待防止に関する研修会	1
管理監督者に必要なストレスマネジメント研修	1
社会福祉士実習指導者講習会	1
対人援助職のストレスマネジメント研修	3
キャリアパス対応生涯研修	6
質の高い障害サービスを提供するための実務改善・業務効率化セミナー	1
全国グループホーム等研修会中国地区大会 in ひろしま	5
福祉職員キャリアパス対応生涯研修【中堅職員】	1
広島県火災派遣福祉チーム(広島 DWAT)チーム員 スキルアップ研修	1
医療的ケア研修セミナー	1
令和 5 度 就労支援基礎研修	1
福祉職員キャリアパス対応生涯研修【チームリーダーコース】	3
事例から学ぼう障害者ケアマネジメント	3
第 9 回支援施設部会セミナー	5
中国地区児童施設分科会職員研修会	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	2
業務効率化のためのタイムマネジメント研修	3
令和 5 年度相談支援・就労支援セミナー	3
看取りケア研修	2
発達障害支援における地域連携の強化に向けた勉強会	1
リスクマネジメント研修(児童福祉施設・保育施設編)	1
リスクマネジメント研修(障害施設編)	4
問題解決力向上研修	4
対人援助職のための傾聴技法研修	3
障害者支援施設部会全国大会 九州地区沖縄大会	2
東広島市地域共生フォーラム コミュニティ 3.0	2
全国相談支援ネットワーク研修相談支援のみちしるべ	2
2023 年度対人援助に関わる人のための心を学ぶ講座	1
第 11 回障害者支援施設部会全国大会九州地区沖縄大会	2
福祉施設・事業所のクレーム対応研修	4
社会福祉法人理事・評議員研修	3
社会福祉法人監事研修	2
令和 5 年度サービス管理責任者及び児童発達支援管理責任者実践研修(ファシリテーター)	1
令和 5 年度社会福祉施設の公益活動と地域連携づくり研修会	1
大人の発達障害の支援について考える研修会	1
2023 年度障害者ケアマネジメントスキルアップ研修	1
令和 5 年度職場研修担当者研修	3

発達障害のある方の仕事について考える	1
小計	137

(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 ④虐待防止について ⑤相談支援について	11
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)	30
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)	28
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)	26
リーダー研修 × 2 回 (J1・J2)	30
管理職研修 (管理者・責任者)	16
ハラスメント防止研修(管理者・責任者)	15
ビジネスマナー研修「初任者編」	13
ビジネスマナーフォローアップ研修「振り返り編」	12
強度行動障害者支援者養成研修	17
新人職員交流研修	10
人権擁護研修	169
人事考課研修(新人・2 年目フォローアップ)	28
小計	405
合計	542