

# 平成 30 年度 社会福祉法人明桜会 事業報告書

(平成 30 年 4 月 1 日～平成 31 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

すたじおぼっち

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



## □社会福祉法人明桜会

### 1. 法人使命及び基本理念

#### 【法人使命】

全ての知的障がいや有している人々が、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】

- ・ 私達は利用者一人ひとりの基本的人権を尊重します
- ・ 私達は利用者と共に喜びや怒り、哀しみ、楽しみ等を共有します
- ・ 私達は利用者の成長を喜びとします
- ・ 私達は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
- ・ 私達は利用者の意欲を高め、障がい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、障がいの状況等を理解し、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

上記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. 重点方針と事業

#### ～社会福祉法人制度改革への対応～

- (1) 社会福祉法人制度改革を踏まえ、管理者主任等を対象に「障害者福祉の動向に関する研修会」を実施した。少子高齢化や人口減少などの社会情勢の変化に対応し、ニーズに沿った事業展開を図っていくとともに、地域の中で根付いていく事がこれからの法人及び事業所運営に求められるという共通認識を図った。また各事業所の経営や運営など、目的に応じた会議を実施してきたことで、各管理者が事業所の経営や運営に関する課題を分析し独自性を持って柔軟に対応するようになってきている。法人の重点方針である各会議についても、一部担当制に変更した事で効率的且つスピーディに対応できることが増えた。

#### ～新規事業の安定した運営について～

- (2) 新たに開所したグループホーム群では、ご利用者及びご家族等と密に連携を図り、入居者の希望やご家族の想いに寄り添い信頼関係の構築に努めることができた。また、あいすくりーむの家設立の原点ともなった看取りについても2名の方の看取りを行った。各関係団体や地域の方からの見学ニーズにも対応し、39団体578名の方の見学を受け入れ一

定の啓発理解に努めた。

～職員の健康管理について～

- (3) 29年度から実施した個別カウンセリング・コーチングについては継続して実施し、職員のメンタルヘルスの維持向上に努めることができた。ストレスチェック制度の導入と健康診断の見直しについては検討したが実施には至らなかった。

～人材確保の推進～

- (4) 年間を通じて、計画的かつ効率的な採用活動に努めた。広報発信チームと連携し、求職チラシや就職説明会用のブース装飾品を刷新したことで、より法人の魅力や特徴をアピールすることができた。結果、31年度4月正規職員として新卒採用7名、中途採用2名の計9名を確保することができた。ここ数年の人材確保の実績から近畿地区障害関係施設長会議、兵庫県知的障害者施設協会就活セミナーにて実践報告の機会を頂き、次年度もこの流れを継続させていきたい。課題として、年度途中の欠員補充(パート・契約職員)が思うように進まず、特に看護師等の専門職については苦慮する結果となった。現在活用しているホームページでの求人情報公開やインターネット求職サイトの活用、チラシ媒体による広報活動をより効果的に人材確保に繋げられるよう検討していきたい。

～人材の育成について～

- (5) 新任研修OJTに関する取組み、波の家人事交流実習、副主任に関する取組み。この3点に関しての取組みを人材育成担当で役割分担を行い運営に努めた。新任研修については、これまでをベースにしたチェックリスト振り返りを中心に各事業所のOJTが計画的に行えるようにサポートに努めた。その中で課題として挙げたチェックリスト項目の更新を行い、より効果的な振り返りができるように担当で協議検討を行った。また2019年度内定職員に1年目を終えた自分の経験を発表する機会を設け、自分たちで1年間を振り返り、後輩に「教える、伝える」までの流れを作ることができた。波の家人事交流実習について、当初は副主任の育成の機会を狙いとして実施したが、派遣職員の報告内容から課題を感じ後期に見直しを行った。その取組みとして、副主任で構成する「ステップアップトレーニング会議」を立ち上げ、副主任らが主体的に進めていく育成機会を構築できた。しかし、実績になる取組みには至らず2019年度への課題とした。総括 年度当初に担当者間での意志共有と準備に課題を感じた。2019年度に関しては、「法人使命・理念・人事考課制度と連動性のある研修体制を構築する」を共通目標に掲げ、「新任研修」「副主任、中堅職員研修」をそれぞれユニット化し役割分担を行う。新任研修に関しては3年目までを対象拡充、副主任育成においてはステップアップトレーニング会議を継続し、中堅職員向けの研修機会も含めた企画運営を目指す。

～広報発信について～

- (6) 各事業所にブログ担当者、企画担当者を位置づけ、連携しながら広報活動を行った。また人材確保チームや各管理者と連携し、パンフレット等の広報物を制作した。ブログの投稿数、閲覧数は増加傾向。8月に実施した利用者確保に向けた企画も参加者50名と目標を達成。ただ、人材確保では専門チームもあり一定の成果が見られるものの、利用者確保については数値的效果は見られなかった。2019年度は、各事業所との連携、意識向上を図りながら、企画のタイミングや内容を再検討し、より効果的な広報活動に努める。

～虐待防止について～

- (7) 職員の人権意識や働きやすい職場作りのために、全職員に対してスローガンを募集。28作品の中から2点を選考し各事業所内に掲示した。またご利用者、ご家族の権利侵害や個人情報流出の観点から職員に対してSNSに関するアンケート調査を実施。SNSについての取り扱いやマナーなどについて学習する機会を提供した。不適切な対応や虐待を未然に防ぐ取り組みについては、ヒヤリハットの集約などから現状を把握して、次年度以降委員会を立ち上げて取り組んでいく必要がある。

～防犯・防災について～

- (8) 平成30年度はユニット内に防犯・防災・安全運転に関する担当者を、それぞれ設け相互に連携しながら運営した。防犯については法人内各事業所の実態調査を実施し、現状把握と課題分析を行った。防災については各事業所の安否確認ツールを再整備し、運用訓練も実施した。また、大規模災害を想定したシェイクアウト訓練と併せて法人総合防災訓練も実施した。安全運転については3箇所(大地・木の根・翔)で運転職員を対象とした安全運転講習を実施した。それぞれの取り組みにより法人全体の防犯・防災・安全運転体制は整備出来つつあるが、課題については今後継続して取り組んで行く。

～地域貢献について～

- (9) スペシャルオリンピックス日本・兵庫明石プログラムの事務局を継続して受託し、定期的開催される活動やイベントに対するボランティアの調整・障害者スポーツの普及発展に努めた。
- (10) 法人使命の実現に向けて、明石障がい者ケアネットワーク・社会福祉法人連絡協議会等と連携し、地域の防災訓練や障害理解啓発に関するイベント、福祉の人材確保など様々な分野において協働し明石の福祉力向上に努めた。

3. 理事会及び評議員会及び諸会議等の開催について

法人事業計画に基づき以下の会議を開催した。

《理事会》

-97回-

- 1 開催日時 平成30年6月8日(金曜日)  
午後1時30分から午後3時5分まで
- 2 開催場所 社会福祉法人明桜会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 飯貝昭弘 原田敏予 山下孝光  
監事総数 2名  
監事出席者 1名  
監事 由岐透  
職員出席者 14名  
職員 岡平ゆかり 奥山智子 金尾良信 山崎正幸 永井照行  
笹尾恒次 吉田透 三村寛裕 鳥居健一 寺田俊哉  
宮崎泰生 大西圭介 室本早知 前田央依
- 4 議題  
審議事項  
第1号議案 平成29年度事業報告(案)について  
第2号議案 平成29年度決算報告(案)について  
第3号議案 監事の監査報告について(報告事項)  
第4号議案 かいのき共生型通所介護・介護予防・生活支援サービス事業(共生型予防専門通所型サービス)の開始についてについて  
第5号議案 定款変更について(1)新規事業の追加  
第6号議案 定款変更について(2)基本財産の追加  
第7号議案 管理規定の変更について  
第8号議案 定時評議委員会の開催日時・開催場所・議案について  
報告事項 懲戒審査委員会の報告について

-98回-

- 1 開催日時 平成30年8月7日(火曜日)  
午後1時30分から午後3時20分まで
- 2 開催場所 社会福祉法人明桜会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 飯貝昭弘 原田敏予 山下孝光 福田和臣  
監事総数 2名  
監事出席者 1名  
監事 由岐透  
職員出席者 17名  
職員 岡平ゆかり 金尾良信 山崎正幸 永井照行 奥山智子  
鳥居健一 笹尾恒次 吉田透 三村寛裕 寺田俊哉  
宮崎泰生 大西圭介 室本早知 古川裕明 吉田有希  
前田央依 宮前弥寿子

#### 4 議題

##### 報告事項

##### (1) 事業報告について

- ① 人材確保担当者会議
- ② 人材育成担当者会議
- ③ 広報・発信担当者会議
- ④ 虐待防止対策担当者会議
- ⑤ 防犯・防災担当者会議

##### (2) 第1四半期会計報告について・重要な契約について

- ① 駐車場用土地の使用賃借契約について  
あいすくりーむの家、木の根学園(明石市)
- ② 同駐車場整備工事請負契約について((株)三宅建設)

##### (3) 明石市立木の根学園の实地指導の結果と改善報告について

##### 審議事項

第1号議案 運営協議会について

開催予定日 平成30年11月16日(火)

-99回-

- 1 開催日時 平成30年11月28日(水曜日)  
午後1時30分から午後3時15分まで
- 2 開催場所 社会福祉法人明桜会地域交流ホール
- 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 原田敏予 飯貝昭弘 山下孝光  
監事総数 2名  
監事出席者 1名  
監事 由岐透  
職員出席者 13名  
職員 岡平ゆかり 金尾良信 奥山智子 山崎正幸  
永井照行 三村寛裕 笹尾恒次 寺田俊哉  
鳥居健一 宮崎泰生 吉田透 大西圭介  
室本早知

4 議題

第1号議案 上半期事業報告について

第2号議案 上半期会計報告及び第1次補正予算(案)について

第3号議案 大地の家の外壁工事等の入札参加業者の選定について

第4号議案 評議員会の開催日時・開催場所・議案について

5 報告事項

(1) 運営協議会について

(2) 高額寄附金について

(3) 給与規定の見直しについて

-100回-

- 1 開催日時 平成31年2月8日(金曜日)  
午後1時30分から午後3時20分まで
- 2 開催場所 社会福祉法人明桜会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 飯貝昭弘 山下孝光 福田和臣  
監事総数 2名  
監事出席者 1名  
監事 由岐透  
職員出席者 15名  
職員 岡平ゆかり 金尾良信 山崎正幸 永井照行 奥山智子

鳥居健一 笹尾恒次 吉田透 三村寛裕 寺田俊哉  
宮崎泰生 大西圭介 吉田有希 前田央依 宮前弥寿子

#### 4 議題

##### 報告事項

##### (1) 事業報告について

- ① 人材確保担当者会議
- ② 人材育成担当者会議
- ③ 広報・発信担当者会議
- ④ 虐待防止対策担当者会議
- ⑤ 防犯・防災担当者会議

##### (2) 第3四半期会計報告について

##### 重要な契約について

- ① 大地の家外壁改修その他工事請負契約について

##### 審議事項

- 第1号議案 社会福祉法人指導監査の結果と改善報告について
- 第2号議案 役員報酬等に関する規程の改正(案)について
- 第3号議案 2019年度管理者人事(案)について
- 第4号議案 年俸者給与規程(案)について
- 第5号議案 給与規程の改正(案)について

-101回-

- 1 開催日時 平成31年3月8日(金曜日)  
午後1時30分から午後2時40分まで
- 2 開催場所 社会福祉法人明桜会地域交流ホール
- 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 福田和臣 飯貝昭弘 山下孝光
  - 監事総数 2名
  - 監事出席者 1名
  - 監事 由岐透
  - 職員出席者 14名
  - 職員 岡平ゆかり 金尾良信 奥山智子 山崎正幸  
永井照行 三村寛裕 笹尾恒次 寺田俊哉

鳥居健一 宮崎泰生 吉田透 大西圭介  
室本早知 前田央依

3 報告事項

- ① 相談支援事業所オアシスの実地指導の結果と改善報告について
- ② 管理者についての社会保険労務士確認事項について

4 議題

- 第1号議案 平成30年度補正予算(案)について
- 第2号議案 平成31年度事業計画(案)について
- 第3号議案 平成31年度予算(案)について
- 第4号議案 定款細則の改正(案)について
- 第5号議案 定時評議員会の開催日時・開催場所・議案について

《評議員会》

-40回-

- 1 開催日時 平成30年6月27日(水曜日)  
午後1時30分から午後2時50分まで
- 2 開催場所 社会福祉法人明桜会地域交流ホール
- 3 出席者
  - 評議員総数 7名
  - 評議員出席者 6名  
生島淳伍 小池和枝 竹内信六 金田文太郎  
木下宣明 牧山栄子
  - 理事出席者 2名
  - 理事長 日下孝明
  - 業務執行理事 小松正和
  - 監事出席者 1名  
由岐透
  - 職員 13名  
岡平ゆかり 金尾良信 奥山智子 山崎正幸  
永井照行 三村寛裕 笹尾恒次 寺田俊哉  
鳥居健一 宮崎泰生 吉田透 大西圭介  
前田央依
- 4 議題
  - 第1号議案 平成29年度事業報告(案)について
  - 第2号議案 平成29年度決算報告(案)について
  - 第3号議案 監事監査報告について

- 第4号議案 かいのき共生型通所介護、介護予防・生活支援サービス事業  
(共生型予防専門通所型サービス)の開始について
- 第5号議案 定款変更について(1)
- 第6号議案 定款変更について(2)
- 5 報告事項 評議員会・理事会の開催省略手続きについて

-41回-

- 1 開催日時 平成30年12月14日(金曜日)  
13時30分から14時50分まで
- 2 開催場所 社会福祉法人明桜会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  
生島淳伍 竹内信六 小池和枝 木下宣明 金田文太郎
- 理事出席者 2名
- 理事長 日下孝明
- 業務執行理事 小松正和
- 監事出席者 2名  
由岐透 仲地典子
- 職員出席者 10名  
岡平ゆかり 奥山智子 金尾良信 山崎正幸 永井照行  
笹尾恒次 鳥居健一 寺田俊哉 宮崎泰生 吉田透  
大西圭介 室本早知 前田央依
- 4 議題
- 第1号議案 平成30年度上半期事業報告(案)について
- 第2号議案 平成30年度上半期決算報告及び第1次補正予算(案)について
- 5 報告事項
- (1) 運営協議会について
- (2) 高額寄附金について
- (3) 大地の家の外壁工事等入札参加業者の選定について

-42回-

- 1 開催日時 平成31年3月27日(水曜日)  
13時30分から14時50分まで
- 2 開催場所 社会福祉法人明桜会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  
生島淳伍 小池和枝 木下宣明 牧山榮子 竹内信六  
理事出席者 2名  
理事長 日下孝明  
業務執行理事 小松正和  
監事出席者 1名  
由岐透  
職員出席者 12名  
岡平ゆかり 奥山智子 金尾良信 山崎正幸 永井照行  
笹尾恒次 鳥居健一 寺田俊哉 三村寛裕 吉田透  
大西圭介 前田央依

4 議題

第1号議案 平成30年度第2次補正予算(案)について

第2号議案 平成31年度事業計画(案)について

第3号議案 平成31年度予算(案)について

第4号議案 役員報酬規程の一部改正(案)について

5 報告事項

(1) 社会福祉法人指導監査の結果と改善報告について

《運営協議会》

- 1 開催日時 平成30年11月16日(金曜日)  
午前10時から午前11時40分まで
- 2 開催場所 社会福祉法人明桜会大地の家地域交流ホール
- 3 出席者  
委員総数 10名  
委員出席者 10名  
四方成之 高木耶聰子 田代つね子 本藤茂子  
平瀬月枝 宮本清美 本田由起 美中里直子  
今井サチ子 丸山純子  
理事長 日下孝明  
業務執行理事 小松正和  
職員 山崎正幸 奥山智子 金尾良信  
岡平ゆかり 永井照行 笹尾恒次 吉田透  
三村寛裕 鳥居健一 寺田俊哉 大西圭介  
前田央依 宮前弥寿子

- 4 報告事項(今年度の明桜会の主な動きについて)
  - (1) サポートセンター翔
  - (2) グループホーム(あいすくりーむの家・やまゆりの家)
  - (3) 大地の家
- 5 協議

《運営企画会議》

- 1 参加者 小松正和 岡平ゆかり 鳥居健一 宮崎泰生
- 2 開催日 4月13日 5月8日 6月12日 7月10日 8月1日 9月11日  
10月9日 11月13日 12月13日 1月8日 2月12日 3月12日
- 3 開催場所 社会福祉法人明桜会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
  - アドバイザー (株)経営開発センター野崎悦雄氏
  - 職員 小松正和 金尾良信 山崎正幸 奥山智子 永井照行 寺田俊哉  
笹尾恒次 吉田透 三村寛裕 鳥居健一 宮崎泰生 大西圭介 室本早知
- 2 開催日 5月23日 7月27日 10月26日 1月25日
- 3 開催場所 社会福祉法人明桜会大地の家地域交流ホール

《管理者主任会議》

- 1 参加者
  - 主担当 金尾良信 山崎正幸 奥山智子 寺田俊哉 永井照行
  - 職員 小松正和 岡平ゆかり 笹尾恒次 吉田透 三村寛裕 鳥居健一  
宮崎泰生 大西圭介 室本早知
- 2 開催日 4月17日 5月15日 6月19日 7月17日 8月21日 9月18日  
10月16日 11月20日 12月18日 1月15日 2月19日 3月19日
- 3 開催場所 社会福祉法人明桜会大地の家地域交流ホール

## □大地の家

### 1. 施設概要

- (1) 事業所名 障害者支援施設大地の家
- (2) 設置場所 明石市大久保町大窪2752-1
- (3) 利用定員と登録人数

利用定員

施設入所支援 50名 登録人数50名 利用率 30年度(96)% (29年度98%)

生活介護 50名 58名(登録者) 利用率 30年度(54)% (29年度60%)

短期入所 6名 日中一時支援6名 利用率 30年度(86)% (29年度106%)

### (4) 職員配置

管理者 1名

サービス管理責任者 1名(主任)

副主任 2名

顧問医 1名

看護師 1名

栄養士 1名

生活支援員 24名(常勤換算23名)

事務員 5名(法人事務課含む)

### 2. 基本方針

生まれ育った地域で、安心して暮らせる支援体制を構築していく。

個別支援計画に基づき利用者さんのライフステージがより豊かなものになるように支援体制を構築する。

利用者様の状況を考えて支援できる職員の育成と人数を確保し、生活介護の充実に繋げることで総合的な利用者支援の底上げをする。

老朽化している設備の改修計画を立て計画的に進める。

⇒ 上記の基本方針を達成するために管理者として職員に対し管理者の思う働きやすさや合理化を進めたが、結果として利用者ファーストより職員ファーストの意識が広がってしまっていたことが年度後半に表面化した。

職制の役割が徹底ができておらず職員との意思疎通も不十分になり利用者にご迷惑をかけてしまう結果となり支援体制の構築と利用者支援を充実させる計画は達成できなかった。

#### (1) 生活介護事業の稼働率60%から65%に向上させる

##### ① 新規利用者の確保(3名)

⇒ 市外の障害福祉課からの相談ケースの方1名(在宅)とSS利用の方1名の2名とサービス利用契約をして頂いていたが1名は7月前半に退所(大地には週1回の利用であり1ヵ所にまとめた意向があった)されそれ以外の方との契約は出来なかった。

また、施設入所支援で新規入所者13名の方と契約を行ったが大半の方がこれまで利用されていた通所事業所を利用された為に生活介護事業の稼働率は前年度を下回る54%となってしまった。入所面接の際には大地の生活に慣れたら通所はせずに大地の活動に参加と確認していたが、利用者にとっては通所の方が生活にメリハリを持てる様子であり利用者の意向と保護者の意向が違う事がわかり事業所としての予想を大きく外してしまい稼働率を下げってしまった。

(2) 入所支援の欠員対応

⇒ あいすくりーむの家群に13名の方が移行され、その欠員補充を行う為に行った利用者募集に50名程度の応募があり地域に待機者が多数いることを把握できた。年度途中で欠員がでた場合にはこれらの方に声かけができるように準備をしていたが結果的に欠員が出る事はなかった。

(3) 利用者支援の充実

① 日中活動の充実

外部講師等を活用したヨガ、スヌーズレンの実施

⇒ ヨガについては講師を探す事が出来ずスヌーズレンについては価格が高く用具を揃える事が出来なかった

ただ休止されていた音楽ボランティアが月1回来て頂けるようになり少し日中活動を充実させることができた。。

② 生産活動の充実

グループの編成、新規作業の導入検討(月から金曜)

⇒ グループの編成を試みたが通院の頻度等により対応する職員が確保できず安定した活動が提供出来なかった。

新規作業については納期、職員が行う部分が多く導入できなかった。

③ 通院の見直し

・ 往診の導入

⇒ 通院の頻度が増えている為館内対応する支援員が2~3名になってしまう事があり課題が残った。

内科の医師に往診頂ける事が出来き施設内で処置が出来る事があった。

(4) 支援員の育成

① 職員会議の実施(月1回)

・ 業務調整会議、職員会議、ケース会議

② 風通しの良い職場作り(業務調整を中心に)

・ 意見の吸い上げ、検討、フィードバック(1~3か月)、メンタルヘルス強化

③ 支援の基礎の構築

・ 研修のフィードバック報告会の実施

・ 虐待防止研修の実施

⇒ 虐待防止についてはアンケートや会議で話し合うなど対応をしていたが形骸化していたと反省している。課題抽出、改善策を十分に職員間で議論出来ず個人個人の感覚で対応してしまう事があり利用者に迷惑を掛けてしまった。

(5) 設備改修

① 建物の塗り替え

⇒ 本体、キュービクル建物の外壁塗装実施終了

② 排煙窓修理

⇒ 本体建物内の排煙窓実施終了

③ キュービクル取替え

⇒ 次年度に検討

(6) 家族会との連携

① 高齢化していく家族会の課題

⇒ 家族会の中で共有(兄弟姉妹が介護する現況)

② 高齢・医療についての課題を確認

⇒ 家族会の中で共有(念願のあいすくりーむの家が出来た事)

③ 後見制度等について学習会

⇒ 7月実施講師明石市社会福祉協議会后見支援センター職員  
約20名参加(職員も参加)  
実施した

3. 重点目標及び行動実施報告(別紙参照)

4. 地域交流計画

(1) 地域貢献対策

① 施設近隣、大久保町、高丘地区の行事等への積極的な参加

大久保駅前夏祭り、パレット祭り、三世代フェスティバル、乳児院との合同夏祭り、こども映画大会

⇒ 著作権の関係でこども交流大会に変更して実施乳児院との合同夏祭り(警報のため乳児院の室内で実施)

② 市内社会福祉法人との連携(明石市社会福祉法人連絡協議会を通じて)

啓発活動、研修会(虐待防止、障害者サポーター研修会等の企画)

⇒ 災害、火災などの被災者に対して義援金街頭募金活動(明石駅前、各事業所で実施)

7月豪雨災害

5. 防災・防犯計画

(1) 年1回の啓発研修(明石市出前講座)

⇒ 他の行事との兼ね合いで実施出来ず

(2) 年1回の消防署立会い訓練

- ⇒ 実施
- (3) 明石市福祉避難場所(協定)としての役割
  - ⇒ 明石市との福祉避難所設置運営に関する意見交換会に参加(9月)福祉避難所用備蓄食の保管開始(3月)
- (4) シェイクアウト訓練(1月17日)
  - ⇒ 法人内事業所一斉で実施

障害者支援施設 大地の家

<p>今年度の最重点目標</p>	<p>①生活介護事業所の稼働率60%から65%に向上させる ②利用者支援の充実 ③支援員の育成 ④設備改修</p>
<p>結果</p>	<p>①生活介護事業所の稼働率60%から65%に向上させる事は出来なかった。新規入所者の通所希望、新規通所希望者の確保が困難な状況であったのが要因 ②利用者支援の充実→毎月の会議の時間をまとめる事によって会議の午後からの時間を買い物、外出に当てる事ができ利用者のニーズに応えられた。 ③支援員の育成→支援員同士、役職者とのコミュニケーションが不十分であり 支援員の思いの汲み取り、共有が十分に出来なかった。 ④設備改修→一部除いて実施する事が出来た。 全体として30年度新規利用者を13名受け入れると言う大きなミッションは成し遂げる事は出来た。困難ケースもあるが職員は試行錯誤しながら取り組みをす事が出来た事は大きい。 しかし利用者支援の細かな部分については不十分な点が多々出てきた。専門性の学習、職場内での研修、指導が不十分であった事も要因である。支援員一人ひとりのご利用者に対する思いをしっかりと共有できる時間と場を提供出来なかった。</p>
<p>No.</p>	<p>具体的な方法</p>
<p>① 生活介護事業所の稼働率60%から65%に向上させる</p>	<p>①新規利用者の確保(3名) 1.特別支援学校へのアプローチ 2.相談支援事業所オアシスと基幹相談支援センターの関係する在宅者へのアプローチ 3.入所希望者の情報収集と欠員時のスムーズな入所</p>
<p>結果</p>	<p>①新規利用者の確保(3名) 新規利用者の確保(2名)1名は7月に他の事業所に移られた(複数回利用事業所にまともな希望)それ以外の新規確保は出来なかった。 入所希望者の情報収集と欠員時のスムーズな入所→希望者が市内、市外に多くいる事が把握できた。稼働率低下→通所先変更希望しなかったのが要因。</p>
<p>② 利用者支援の充実</p>	<p>①日中活動の充実 1.外部講師等を活用したヨガ、スヌーズレンの実施 ②生産活動の充実 1.活動グループの編成 2.日中プログラムの充実(月から金曜) ③通院の見直し 1.往診の導入</p>
<p>結果</p>	<p>①日中活動の充実②生産活動の充実→通院の影響で固定した活動がしづらくなっている。音楽ボランティアの方に月1回来て頂く事が出来ているのは大きな収穫であった。 ③通院の見直し→病院を開拓するなど取り組みをしている段階であるが通院件数は増えている。施設内で内科の先生に診て頂く事が出来た日もあった。</p>
<p>③ 支援員の育成</p>	<p>①職員会議の実施(月1回) 1.業務調整会議・職員会議・ケース会議の同日実施 ②風通しの良い職場作り(業務調整を中心に) 1.意見の吸い上げ 2.検討 3.フィードバック (1~3か月) ③支援の基礎の構築 1.研修のフィードバック報告会の実施 (職員会議時) 2.虐待研修の実施(対象:大地全職員) ④夜間支援体制充実のための職員確保(深夜帯の対応) 職員のメンタルヘルス強化</p>
<p>結果</p>	<p>①職員会議の実施(月1回) 1.業務調整会議・職員会議・ケース会議の同日実施→会議の午後からの時間をご利用者支援(買い物等)に当てる事ができた。 ②風通しの良い職場作り→意見の吸い上げ、汲み取りに課題が出てきた。 ③支援の基礎の構築→勤務時間の調整もあり全体での研修が十分に出来なかった。 ④夜間支援体制充実のための職員確保(深夜帯の対応) →夜勤時間を変更した事によって利用者支援の充実に繋がった(安全面等)、職員への負担軽減</p>
<p>④ 設備改修</p>	<p>①建物の塗り替え ②排煙窓修理 ③キュービクル取替え</p>
<p>結果</p>	<p>①②建物塗り替え、排煙窓修理→実施 ③キュービクル取替え→次年度検討</p>

行動実施報告 障害者支援施設 大地の家

No.	項目	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	H31年1月	2月	3月
①	生活介護事業所の稼働率60%から65%に向上させる	<div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px;">教育・行政関係挨拶</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px;">大地便りを配布 大地の活動を広報する</div> </div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px; margin-top: 5px;">支援学校・学級対象見学会(学校訪問) いなみ野・東はりま・神大等</div> <div style="display: flex; justify-content: space-between; margin-top: 10px;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px;">新規利用者獲得2名</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px;">在宅者への案内</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px;">新規利用者獲得1名</div> </div>											
②	利用者支援の充実	<div style="border: 1px solid black; padding: 2px; margin-bottom: 5px;">生産性活動を通じて、喜び、やりがい、生きがいに繋がるように創意工夫を行う</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px; margin-bottom: 5px;">ヨガ、スヌーズレンを日中活動に取り入れる</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px; margin-bottom: 5px;">日中プログラム調整</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px;">地域での行事へ積極的に参加(企画等)</div>											
③	支援員の育成	<div style="border: 1px solid black; padding: 2px; margin-bottom: 5px;">全体職員会議、業務調整会議、ケース会議、朝礼、昼礼での確認 リスクマネジメント30年事業計画変則勤務確認 新任職員研修、考課面談</div> <div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px;">業績達成確認面談</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px;">業績達成進捗確認</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px;">考課提出</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px;">考課面談</div> </div> <div style="display: flex; justify-content: space-between; margin-top: 10px;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px;">虐待・支援マニュアル確認</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px;">虐待防止内部研修</div> </div> <div style="display: flex; justify-content: space-between; margin-top: 10px;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px;">支援計画</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px;">支援振り返り</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px;">支援計画</div> </div>											
④	設備改修	<div style="border: 1px solid black; padding: 2px;">助成金申請準備 日本財団、公益財団みずほ福祉財団、丸紅基金 木口財団 清水基金、財団法人車両競技公益資金記念財団、財団法人松翁会中央競馬馬主社会福祉財団 損保ジャパン興亜福祉財団、競輪&amp;オートレースの補助事業</div> <div style="text-align: right; margin-top: 10px;">  申請書受付時期確認         </div>											

## □サポートセンター翔

### 1. 施設概要

- (1) 事業所名 サポートセンター翔
- (2) 設置場所 明石市魚住町長坂寺740
- (3) 利用定員と利用率

利用定員

生活介護 50名 利用率97%

就労継続B 20名 利用率36%

短期入所 3名 利用率77%

- (4) 職員配置

管理者 1名

サービス管理責任者 2名

機能訓練指導員 1名

職業指導員 1名

顧問医 1名

看護師 1名

生活支援員 34名(常勤換算27.5名)

事務員 1名

嘱託医 1名

### 2. 運営・支援等の方針

- (1) 利用者の一人ひとりが、個々の状況に応じた様々な日中活動を楽しみ主体的に取り組める事を大切にします。
- (2) 障害程度の重い利用者を中心にした療育環境の整備を図り、一人ひとりに合った過ごし方が出来る様に努めます。
- (3) 職員には外部及び内部等の様々な研修の機会を作り、人間性の育成も含めた全体的な資質向上を目指します。
- (4) 法人内各事業所をはじめ近隣の多様な社会資源と連動し、様々な知的障害者の地域生活支援に貢献します。
- (5) 利用者も含めて地域に対する様々なアプローチを実施し、地域共生の動き作りを進めます。

### 3. 主な取り組み

- (1) 利用者支援

- ・ 生活介護事業「楽しみや憩い作り」と就労継続支援B型事業「働く事」を一体的に運用し、利用者状況に応じた活動ユニットを編制して支援する。

⇒ 生活介護事業は3グループ、就労継続支援B型事業は2グループと、全体を5グループで編制し、個々の利用者を個別状況に応じたグループに振り分けて全体編制

し支援を実施した。

- ・ 生活介護事業については、グループ編制の見直しや療育器材や療法等の整備を進め、個々の障害状況に適した活動支援を図る。
  - ⇒ 生活班の3グループ活動については、各グループに活動課題を設けて活動した。生活班全体の課題について3グループで分担しながら活動した。器材整備については保護者からの寄付や予算内での購入も行いながら活用した。また、年度末には神戸やまぶき財団の助成金を受けて大型療育器材(ボールプール・エアートランポリン・オミヴィスタ)の整備が出来た。
- ・ 通常活動に併せて、外部社会資源を活用した活動(陶芸、フラワーアレンジメント、アロママッサージ、オカリナ演奏等)を取り入れ幅広い活動支援を継続する。
  - ⇒ 継続してフラワーアレンジメント、アロママッサージ、オカリナ演奏には、それぞれの講師等に実施してもらった。陶芸活動についてはふれあいプラザへ出掛け高齢者ボランティアに指導して貰った。その他にもブレイン体操なども取り入れ利用者の体験や興味作りに繋がった。
- ・ 行事計画については、利用者の意見や選択も取り入れながら、季節感があるものや社会的体験や参加に繋がる様な取り組みを企画・実施する。一泊旅行も継続して取り組む。
  - ⇒ 施設内では調理(カレー作り)や取り寄せでの食事会などを活動班毎に楽しんだ。外出活動では旅行を5コース(一泊旅行と日帰り4コース)に分けて実施した。一泊旅行は京都・滋賀方面(鉄道博物館とミシガンクルーズ)に出掛け、日帰り旅行は4コース(うずしおクルーズ・めんたいパーク&温泉・やまさ蒲鉾体験・姫路セントラルパーク)に分かれて楽しんだ。その他にも活動班毎の近隣外出も行いボーリングや銭湯、動物王国などの外出も楽しんだ。
- ・ 利用者の地域活動を重視し、様々な施設外作業活動や地域活動への参加等を通じて地域との交流や啓発を促進する。
  - ⇒ 普段の活動でも地域でのポスティングや散策、ゴミ拾い等に出かけた。地域交流としては、フェスタ夏では少数であったが近隣小学生親子との交流が出来た。また、魚住地区の左義長や魚住東地区社協の交流行事等にも参加し継続して地域の方達との交流を深めることが出来た。
- ・ 健康管理については、日々の家庭との細やかな情報交換を通じて相互に利用者の健康維持に努める。検診車による検診を年1回実施すると共に、希望者にはインフルエンザ予防接種も実施。
  - ⇒ 日常的には日々の連絡ノートや電話等を通じて細やかに保護者等との利用者に関する情報交換が出来た。8/30には検診車による利用者健康診断、10/18には歯科検診を実施した。11/21・22には希望者にインフルエンザ予防接種を実施した。
- ・ 入所施設利用者や地域でのひとり暮らし利用者、グループホーム利用者の支援につ

いては、相談支援事業所や地域の多様な社会資源と連携しながら支援に取り組む。

⇒ 大地の家、あいすくりーむの家、グループホーム等の利用者に付いては個々に各事業所と送迎等をはじめとした各種の連携を図りながらサービス提供に努めた。また一人暮らし利用者に付いては社協の権利擁護事業等を活用しながら協働して支援を行った。

- ・ 短期入所事業の実施を通じ、施設利用者及び地域の知的障害者の社会自立と擁護者のレスパイトを進める。

⇒ 平日は施設利用者を中心にして短期入所事業を実施し好評を得ている。また、地域からの希望者も出来る範囲で受け入れながら利用者の社会自立と擁護者のレスパイトに貢献した。

## (2) 保護者会関係

- ・ 保護者及び家庭との連携については、日々の連絡ノートでの利用者情報の交換を主にしながら相互理解に繋げる。

⇒ 利用者支援については日々の保護者との連絡ノートで相互の情報交換が出来た。緊急時等には電話連絡等で対応した。

- ・ 毎月1回の保護者会へ役職者等が参加し、施設運営等について出来るだけ判りやすく説明し各保護者の理解や協力を培う。

⇒ 定例の保護者会には施設長および主任等が参加し、事業所の運営状況について口頭や動画等での報告を実施した。また、保護者等からの意見聴取や意見交換などを行い相互理解につなげた。一方、保護者会からは定期的な清掃活動や施設行事への費用補助などの協力をして頂いた。

## (3) 職員関係

- ・ 各職員のキャリア等に応じた幅広い外部研修の機会を作り全体的な知識や技術の底上げを図る。

⇒ 外部研修については各職員のキャリアやスキルに応じて研修の機会を設け、それぞれが知識や技術の習得に努めた。(※別紙研修一覧参照)

- ・ 法人自己研修制度等の活用を図りながら、国家資格やサービス管理責任者、相談支援専門員等の資格取得を奨励する。

⇒ 個別に動機付けを行いながら各種資格の取得を奨励した。その結果、介護福祉士3名、住環境コーディネーター2級1名、アロマセラピスト5名、相談支援専門員を1名取得出来た。

- ・ 法人による各種求人媒体等による求人活動に併せ、事業所単独でもパート職等の開拓を行い安定的な事業所運営に繋げる。

⇒ 平成30年度中期には産休スタッフ等により配置職員が少なくなったため、法人及び職安に求人依頼を出し補充に努めた。その結果、パート4名の確保が出来たので年度後半の安定した事業運営に繋がった。

- ・ 各活動班会議やリーダー会議、役職者会議等の各種会議を整理し合理化を図ると共に、風通しの良い組織作りに繋げる。
    - ⇒ 各種会議の連携を調整しガバナンス作りにつなげた。特に現場会議の中では利用者支援の協議を深める機会作りに努めた。
  - ・ PCやSNS等の活用により事務連絡や処理等の効率化を図る。また、ノー残業デーの実施によりワークライフバランスの適正化を図る。
    - ⇒ PCでの情報処理を基本にして事務処理の効率化に継続して取組んだ。毎週水曜及び土曜営業日には定時退社を奨励し徹底を図った。
  - ・ 年数回の各職員へのヒアリングを通じて個別の状況確認を行い、精神衛生のチェックやモチベーションアップに繋げる。
    - ⇒ 人事考課の業績目標設定時やモニタリング時、評価時等の個別な面談時に、各職員の状況の聞き取りを行い同時にモチベーションアップも図った。
- (4) 虐待防止及び感染症対策
- ・ 虐待防止については年1回の法人研修を活用すると共に、年2回のアンケートを実施し各職員の状況確認及び課題の改善対策を実施する。
    - ⇒ 虐待防止については職員アンケートを実施し現状確認と課題検討を行い、改善策については職員サイドへフィードバックした。
  - ・ 感染症対策については、感染症に関する情報収集を定期的に行い、感染時期には手洗いや消毒及びマスク使用等の励行を行い発生や拡大防止を図る。
    - ⇒ 日常的に薬剤を使用した館内清掃や手すり等の消毒を実施し、感染時期には手洗いや手指消毒を励行しマスク使用なども奨励し発生予防に努めた。
4. 重点項目及び行動実施報告(別紙参照)
- (1) サポートセンター翔の安定した事業運営を図る
  - (2) スタッフ個々の資質向上を図る
5. 地域交流計画
- (1) 近隣特別支援学校との協力や連携を継続し可能な限り生徒の現場実習を継続的に受け入れ進路等に活用してもらう。
    - ⇒ いなみ野支援学校からの親子見学の受け入れや個別の見学希望等にも応じた。また2～3年生の現場実習も受け入れ新規利用者の受け入れにつなげた。
  - (2) 各種大学や専門学校等からの介護体験実習や社会福祉士相談援助実習などを積極的に受け入れ新卒者採用にも繋げる。
    - ⇒ 各種大学等からの介護体験実習や社会福祉士相談援助実習なども積極的に受け入れた。直接的な新卒者の受け入れには繋がっていないが実習生には将来の就職先として興味を持って貰えた。
  - (3) 地域との交流や啓発を進めるために、魚住東地区社会福祉協議会や魚住まちづくり協議会、錦が丘まちづくり協議会、135Eネットなどの活動に連動する。

⇒ 地域交流については定期的に近隣団体(うおずみまちづくり協議会、錦が丘まちづくり協議会、魚住東地区社会福祉協議会、135Enet等)へ参加し交流・啓発に努めた。  
また、近隣団体のイベントの他にも大久保小学校や135Enet関連の各種イベントに参加した。その他、谷八木小学校には紙すきの実演を含めた交流を行い全体として地域交流に積極的に取組めた。

#### 6. 防災・防犯計画

(1) 防災対策については年2回の届出訓練を実施し、その他事業所単独の訓練も行う。消防設備点検も年2回実施する。今年度は地震対策訓練も実施したい。

⇒ 防災活動について、避難訓練は届出訓練を2回実施し自主訓練や夜間想定 of 訓練も実施した。1月にはシェイクアウト訓練及び法人訓練に参加予定であったが利用者トラブルの為参加を取りやめた。

(2) 防犯対策については委託警備会社の携帯型非常ボタンでの緊急呼び出し態勢を整備すると共に、事業所周圍に設置している防犯カメラでセキュリティ体制を整える。

⇒ 防犯対策に付いては特に問題は無かった。

#### 7. 建物改修、設備、備品購入等

(1) 借用農地のビニールハウスの更新(台風により倒壊)

(2) 空調設備室外機修繕

(3) 屋外作業用冷風機の購入

(4) 療育器材(ボールプール・エアートランポリン・オミヴィスタ)の購入(※助成金活用)

(5) 輪転機廃棄処理

(6) 公用車(軽ミニカ)廃車処理

サポートセンター翔

<b>今年度の最重点目標</b>	
<b>結果</b>	<p>①サポートセンター翔の安定した事業運営を図る</p> <p>②スタッフ個々の資質向上を図る。</p> <p>平成30年度のサポートセンター翔の運営については全体としては安定した事業運営が出来た。療育環境の整備については少しずつ整備が進んでいるがソフトおよびハード両面での課題がまだ残っている為、継続して取り組む必要がある。職員のスキルアップについては予想を上回る成果があった。新任等職員の育成等に付いては数年掛けて取組みながらその成果を期待したい。ただ、現場での利用者支援に関して次年度は法人理念なども再確認しながら事業運営に取組みたい。</p>

No.	目標達成のために実施する事	具体的な方法
①	<p>○療育環境の整備とサービスの質的向上を図る</p> <p>○職員の確保</p>	<p>翔の活動グループの中で重度利用者37名が生活班に所属して活動しているが、全体的に動きが複雑になり判りにくい傾向があるため、目的別の3グループに再編制し全体課題を分担して取り組む</p> <p>療育器材の乏しさから特に屋内活動が単調になりやすい傾向があるため、少しずつ器材等の整備を進め療育環境を整える</p> <p>職員の配置状況により必要があれば求人活動を行い安定的な人材確保による運営に繋げる</p>
結果		<p>活動ユニットの中で重度領域利用者37名が利用している生活班を、活動目的別の3班に再編制し各グループにはそれぞれの活動課題を設け、グループ全体の課題は分担しながら活動できた。この編制により利用者支援がスムーズ化した。</p> <p>保護者から戴いた幾つかの運動器具や、予算購入した様々な療育器材を準備しながら活動環境の整備につなげた。このことにより特に、屋内活動の活動メニューが広がった。年度末には大型療育器材の導入が出来たため次年度は更にメニューの広がりを作りたい職員確保については今年度中期に産休職員等により補充の必要性が出来た為、法人及び職安からの補充が出来た。ただ年末前後の退職もありパート職の定着には繋がらなかった。</p>

②	<p>○外部の多様な研修活用</p> <p>○自己学習・自主研修の奨励</p> <p>○新任等職員の研修実施</p> <p>○中堅職員の研修実施</p>	<p>各職員のキャリアや実績に応じ、年間通じて外部の様々な研修会に職員を派遣し、それぞれの職員のスキルアップを図る</p> <p>法人の自己研修制度を効果的に活用しながら、各種の国家資格及びその他の資格の取得に繋げたり現場業務に関する研修や見学を通じてスキルの習得に繋げ個々の職員の資質向上を図る</p> <p>年度当初に翔独自に新任等職員の研修会や勉強会を開催し基礎的な知識修得を図る。</p> <p>中堅クラス職員についてはケアマネージメント的な研修会を開催しスキルアップを図る。</p>
結果		<p>外部研修については各職員のキャリアやスキルに応じて個別に受講しそれぞれの資質向上に繋がった。</p> <p>自主研修の奨励については個別に動機付けを行いながら取組んだ。その結果、介護福祉士に3名が合格し、住環境コーディネーター(2級)を1名が取得、アロマセラピスト資格を5名が取得した。その他にも担当の支援業務に関連する事業所等での研修や見学を通じて自主生産品の開発や、紙すき技術の向上に繋がった。</p> <p>新任等職員の研修については学習会や自主的な勉強会を定期的に開催し相互に意見交換をしながらスキルアップに繋げた。中堅職員に対する研修について時間等の設定が出来なかった為実施出来なかった。</p>

行動実施報告 サポートセンター期

No.	項目	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
①	利用者活動ユニットの再編成	<div style="text-align: center;"> <p>仮編成(2~3ユニット)</p> </div>											
	療育器材の購入(助成金申請)および整備	<div style="text-align: center;"> <p>振り返りと再編成</p> </div>											
②	職員研修によるスキルアップ	<div style="text-align: center;"> <p>やまぶき財団(療育器材)後期申請</p> </div>											
		<div style="text-align: center;"> <p>器材搬入 当選</p> </div>											
		<div style="text-align: center;"> <p>保護者会からの療育器材等の寄付活用、予算内での備品整備等</p> </div>											
		<div style="text-align: center;"> <p>年間通じて個々の状況に応じた各種外部研修の実施と報告</p> </div>											
		<div style="text-align: center;"> <p>自己研修制度を活用した自主学習や外部研修等の自主的研修の奨励</p> </div>											
		<div style="text-align: center;"> <p>自主勉強会を定期(年/4回)開催して相互学習に繋がった</p> </div>											
		<div style="text-align: center;"> <p>初任者等研修会の実施</p> </div>											

□H30年度研修実績(サポートセンター翔)

No	日時	研修名	場所	参加者	宿泊
1	5月23日	新任職員研修	県社会福祉研修所	園田哲史	
2	〃	〃	〃	波々伯部祥	
3	5月7・29日	チーム・マネージメントリーダー研修	〃	宮脇美恵	
4	〃	〃	〃	山本由佳	
5	6月23日	兵庫大学社会福祉学部講演会	兵庫大学	加地裕明	
6	7月4日	発達障害支援講演会	ハーモニーホール	伊東美鈴	
7	7月11・12日	社会福祉法人主任/係長講座	江坂東急REIホテル	三村寛裕	
8	7月17日	OJTリーダー養成研修	兵庫県私学会館	福本伸雄	
9	〃	〃	〃	奥村真司	
10	7月19・20日	相談面接技術研修(初級)	県社会福祉研修所	伊東知子	
11	7月23日	パーキンソン病とリハについて	西播磨リハビリテーションセンター	小川絢可	
12	7月24日・8月9日	社会福祉援助基礎研修	県社会福祉研修所	廣田辰弥	
13	8月9日～9月19日(4回)	相談支援従事者初任者研修	明石市民会館/まち作り研究所	奥村真司	
14	9月11日	ストレスマネジメント	三田市商工会館	伊東知子	
15	〃	〃	〃	小川絢可	
16	〃	〃	〃	佐々木 拓	
17	9月12日	新任職員ステップアップ研修	県社会福祉研修所	瓜生知弘	
18	9月13・14日	旭川荘障害医療セミナー	旭川荘研修センター	梅垣義行	○
19	9月14・15日	強度行動障害支援者養成研修	福祉のまち作り研究所	三村寛裕	
20	9月18日～12月14日(4回)	障害福祉リーダーゼミナール	県社会福祉研修所	福本伸雄	
21	9月27日	チームアプローチ実践研修	〃	佐々木 拓	
22	10月18日	ストレスマネジメント	〃	加地裕明	
23	10月19日	防災対応能力向上研修	兵庫県福祉センター	梅垣義行	
24	10月25日	障害者虐待対応能力向上研修	姫路じばさんびる901	梅垣義行	
25	10月25日	アセスメントスキル研修	県社会福祉研修所	伊東美鈴	
26	11月13日	虐待防止福祉サービス研修	播磨町福祉センター	永井照行	
27	11月19日	発達障害の就労支援	ハーモニーホール	〃	
28	11月21・22日	接遇・日常マナーリーダー研修	〃	中島佳織	
29	11月26・27日	近畿地区知的障害施設長会	メリケンパークオリエンタル	三村寛裕	
30	11月26日・12月7日	社会福祉援助基礎研修	県社会福祉研修所	伊東美鈴	
31	12月13日	職業倫理と権利擁護研修	〃	小川絢可	
32	12月17・18日	強度行動障害支援者研修(実践編)	福祉のまち作り研究所	奥村真司	
33	12月19日	人事・労務管理研修	兵庫県福祉センター	三村寛裕	
34	〃	〃	〃	加地裕明	
35	2月4日	近畿福祉経営者協議会	ホテル日航奈良	永井照行	
36	2月21日	新任職員研修	神戸市勤労会館	波々伯部祥	
37	2月24日	施設保育士養成協議会研修	ホテル北野プラザ六甲荘	加地裕明	
38	〃	〃	〃	奥村真司	
39	2月25日	ケース会議講座	こうべ市民福祉交流センター	〃	
40	〃	〃	〃	廣田辰弥	

## □サポートセンター曙（こねくと）

### 1. 施設概要

- (1) 事業所名 サポートセンター曙（こねくと）
- (2) 設置場所 兵庫県明石市大久保町西脇726
- (3) 利用定員と利用率

利用定員

就労移行支援事業所こねくと

15名 利用率75%

管理者 1名

サービス管理責任者 1名(副主任)

就労支援員 1名

職業指導員 1名

生活支援員 3名(1.8名)

心理士 1名(0.1名)

### 2. 基本方針

- (1) 就労を希望する利用者に対し、アセスメントをとおして個々の特性に応じた就労先を提供していく。
- (2) 定着支援(定着支援事業)を積極的に進め、就労者や家族のよりどころとなる事業所をめざす。
- (3) 広く事業所の取り組みを広報し、成人期における発達障害者の方の利用を進めていく。

### 3. 活動内容

- (1) 座学やSST・グループワーク等を通して就労に必要なスキルの積み重ねを行う。  
⇒ 大きく分けて就労準備・仕事・生活・余暇の項目に沿って毎日1時間実施した。
- (2) アセスメントをとおして個々の課題に応じた体験実習を含め日中活動の提供に努める。  
⇒ 何が苦手なのか、何に興味があるのかを日々の作業や振返りの面談で確認しながら実習先を提供した。
- (3) 個性を生かせる就労先を提供し、就労後における職業生活全般の定着支援を実施していく。  
⇒ 個々の強みを生かした職業選択に努め、同時に定着支援の説明もさせていただいた。
- (4) 社会資源を利用したレクリエーションを含む余暇活動をとおして他者とのかかわりの場を提供していく。  
⇒ 利用者間で場所・時間・交通機関・食事等を事前に調べて実施。(須磨水族園・動物王

国)またメニュー・必要材料の買い物も含めた調理実習を実施した。

(5) 就労後もOB会や家族懇親会をとおして仲間同士のふれ合いや家庭における職業生活の課題を共有していく。

⇒ 就労者OB会38名、修了者家族会19名が参加し、懇談をとおして職業生活の課題解決や継続就労のためのモチベーションの持続につながった。

#### 4. 重点目標及び行動実施報告(別紙参照)

(1) アセスメントをとおして個々に応じたプログラムを提供し就労に繋ぐ。

⇒ 個々にあった、また個々の強みを生かした実習場所を提供。

(2) 就労後における職場定着支援を実施し、課題に対して早期対応に努める。

⇒ 就労して半年は移行支援事業として企業とのパイプ役に努め不安の軽減を図り、半年後は「定着支援事業」へスムーズに繋ぐよう努めた。

(3) 施設紹介の機会を設け随時利用者確保に努める。

⇒ 自立支援協議会のネットワークを生かし、他の部会や児童発達の家族・放課後デイと共有し、「就労移行・障害者就労を知る」目的として曙でミニ講演会・他施設・雇用企業の見学会を2回実施した。

#### 5. 地域交流計画

やまて福祉フェスティバル 4/15

ふれあいサイクリング参加 10/27

障害者交流運動会 10/20

育成会クリスマス会 12/1

#### 6. 防災・防犯計画

避難訓練1回/2ヶ月

山手地区防災訓練に参加した。

サポートセンター曙 就労移行支援事業こねくと

<p>今年度の最重点目標</p>	<p>①こねくとのプログラムをとおして就労者(6～7名)を送り出す。                  ②新規利用者の確保(4月～7月で11名)に努め、常時10名～12名の在籍を目標に置く。                  ③プログラムの充実のための職員のスキルアップをしていく。</p>
<p>結果</p>	<p>①4月・5月・7月・9月・10月・2月と6名が一般就労、8月・12月に就労継続A型に2名就労、11月末に退所者1名 計9名が退所となった。                  ②こねくとの年度途中の利用者4名(婦人寮より1名、離職者3名)があり平均利用者12.8名となった。(15名の定員を満たしたのは4ヶ月間ののみ)                  ③就労支援関係3名、障害特性に関する研修2名、虐待関係3名、防災関係1名が外部研修に参加した。</p>

<p>具体的な方法</p>	
<p>No.</p>	<p>研修会・セミナー参加・関係書籍購読・他施設(就労移行支援事業所)見学を通して、就労支援の方法や発達障害の特性理解をしていく。</p>
<p>①</p>	<p>職員としてのスキルアップ</p>
<p>結果</p>	<p>就労支援を中心とした研修7ヶ所に参加したが、他就労移行支援施設の見学については2ヶ所に留まった。</p>
<p>②</p>	<p>H28年度のSSTやグループワークについての内容を整理し仕事・生活・余暇について広く伝えていく。また社会経験の場として体験実習を積極的に実施し社会就労を進めていく。</p>
<p>②</p>	<p>日中活動の充実</p>

結果	座学では、仕事場面・家庭での生活場面・社会生活場面と実施しているが、利用者間の携帯電話でのトラブルも多いため「携帯電話の使い方」を数回にわたり実施。また週一回は運動の日にて、近隣のグラウンドにて身体を動かす機会とした。体験実習では複数回の企業も含め20社の協力をいただき実施した。(採用前提実習含む)
③	広報活動の実施
結果	こねくととしての準備→実習→就労→継続(就労定着支援)支援の取り組みをリーフレットを利用し関係事業所や特別支援学校・近隣中学校・放課後デイサービス等や夏休みの親子体験セミナーの案内にあわせ準備していく。
結果	特別支援学校は元より自立支援協議会のネットワークをとおして児童発達や放課後デイサービスでお話をさせていただき就労移行を知っていただく機会とした。今すぐの利用者確保にはつながらないが、就労を知っていただくと同時に継続B型のぞみとしての菓子の販売拡大につながった。夏休みの親子体験では支援学校2校より1年生～2年生9組の親子の方々が体験に参加した。
④	就労定着支援(就労定着支援事業含む)の実施
結果	就労定着支援事業の実施を視野に入れ人材確保に努める。定着支援をとおして職場内の課題や家庭全体の状況変化を把握し早急な対応を実施、また万一の離職においても精神的なフォローを中心に新たなチャレンジ(再就職)をしていく場としてこねくとへのフィードバックを促す。OB会・家族会を実施し就労者の動向や課題解決に努める。  定着支援事業において「定着支援員」を1名配置。平成30年8月より実施している。こねくととのつながりを意識していただくため、例年通り就労者OB会を実施し38名が参加、新たな就労者と勤続者との懇親を深めた。こねくと修了者家族会では19名の家族の方が参加し、成人期を向かえ各家庭で困っていることや職場内の環境の変化・就労の現状について懇談した。



## □サポートセンター曙（のぞみ）

### 1. 施設概要

- (1) 事業所名 サポートセンター曙（のぞみ）
- (2) 設置場所 兵庫県明石市大久保町西脇726
- (3) 利用定員と利用率

利用定員

就労継続支援B型事業所のぞみ

20名 利用率73%

管理者 1名

サービス管理責任者 1名

職業指導員 1名

生活支援員 3名(2.2名)

### 2. 基本方針

- (1) 菓子製造販売を中心に内職作業等を利用者個々の状況に応じ提供していく。
- (2) 地域のイベントに積極的に参加し利用者の就労意識を高めていく。
- (3) 一泊旅行やレクレーションの参加、余暇活動の充実を図り仲間意識と社会適応の場を経験する。
- (4) 利用者とのコミュニケーションを大切にし日中活動をととして日々を充実させていく。

### 3. 活動内容

- (1) コットンパールを法人のアンテナショップとして活用し地域交流の場として進めていく。  
⇒ 新たなオープンスペースの利用者や隔日の時間延長、また地域クリーン作戦を実施した。
- (2) 商品カタログを作成し販売を促進し地域とのつながりをつくっていく。  
⇒ バレンタインのカタログに関しては新たな販路が増えた。(児童発達・放課後デイ)
- (3) 体力維持のため身体を動かす機会をつくり健康維持に努める。  
⇒ 3B体操を月1回実施し運動の機会とした。
- (4) 社会資源を利用したレクレーションを含む余暇活動をととして仲間意識としての場面を提供していく。  
⇒ 年1回の一泊旅行やお楽しみ会、調理実習をととして団体行動や協調を経験した。
- (5) 調理実習を組み入れ買い物や調理準備を経験し生活の幅を広げ自立を促していく。  
⇒ 調理器具の使い方や作る楽しみや食べる楽しみの機会とした。
- (6) 工賃向上を意識し商品開発や販路拡大をしていく。  
⇒ バレンタインの新商品や新たな販路拡大(地域団体や他の福祉サービス施設)を実施

し、昨年度よりも工賃向上につながった。

- (7) 135Eネットをはじめ明石市自立支援協議会・東播磨障害者施設ネットワークのつながりをおとしてB型事業所ネットワークの充実を図る。

⇒ ネットワークをおとして商品の新企画や販売方法など参考にした。また新たな販売場所を開拓した。(明石市内県立高校・県立リハビリテーションセンター)

#### 4. 重点目標及び行動実施報告(別紙参照)

- (1) B型としての役割を認識し、工賃向上や就労移行への利用も視野にいれた活動をしていく。

⇒ クッキーの売上向上と新たに内職作業が増えたこと、多機能としての強みを生かして一体型の活動場を増やすことができた。

⇒ 年間のイベント販売回数としては31箇所を実施した。

- (2) 継続利用者の加齢の方に体力に応じた作業の提供をしていく。

⇒ クッキー以外で個々の体力に応じた内職作業を提供し、できる喜びを増やすことができた。

- (3) 気分的な欠席の多い利用者の出席を促す。

⇒ 一部利用者は家族との連携で欠席は少なくなったが、家庭内でのトラブルや病気のための欠席者が増え全体としては欠席数が増えた。

#### 5. 地域交流計画

やまて福祉フェスティバル 4/15

ふれあいサイクリング参加 10/21

上西厚生館芋ほり 10/10

東播磨県民局バザー 7/20 10/27 3/15

コープこうべ販売 10/12

135Eネット関係バザー 3/24

障害者交流運動会 10/20

育成会クリスマスの集い 12/1

#### 6. 防災・防犯計画

避難訓練1回/2ヶ月

山手地区防災訓練参加

サポートセンター曙 就労継続支援事業B型のぞみ

<p>今年度の最重点目標</p>	<p>①B型としての役割を認識し、工賃向上に努める。(平均工賃8,000円目標)                  ②本人の希望や年齢・体力に応じた活動の選択肢を増やし、こねくとでの就労に向けたプログラムの参加など就労準備も視野に入れたB型を目指す。</p>
<p>結果</p>	<p>①平均工賃としては14,116円(一級年金受給者上乘せ分含む)を支給することができた。                  ②内職作業が2種類増えたことで選択肢が増え、個々に合った作業に参加できる機会が増えた。                  ③希望される方は座学に体験参加ができる機会とした。</p>

No.	目標達成のために実施する事	具体的な方法
①	<p>のぞみ商品カタログを作成し工賃向上に取組む</p>	<p>I)新商品の開発(300円商品)やギフト商品のPR                  II)販路拡大として近隣地域の方へPRしていく(ポスティング)                  III)商品カタログの作成(A4一枚程度)</p>
結果	<p>I)バレンタインにあわせ300円商品(チョコポルポローネ)を販売し、好評を得た。                  II)ポスティングは実施に至らなかった。                  III)のぞみ・コットンベールとあわせて一部商品の紹介チラシをつくりイベント販売で配布した。</p>	
②	<p>日中活動の充実</p>	<p>I)個々に応じた内職作業や外部作業も含め選択肢を増やす                  II)こねくとでのグループワークに参加する                  III)コットンベールをとおして地域交流を進めると同時に販売をとおした就労支援活動を実施する</p>

結果	<p>I)2種類の作業を取り入れ利用者のクッキー以外の作業場面を見ることが出来た。  II)テーマに応じ利用者が参加しやすい場面を提供した。(携帯電話の使い方等)  III)日々利用者からの希望を聞きながら店番担当としてチームコトソンで実施することが出来た。  (街美化プロジェクトに発展)</p>	
③	こねくとの実習	個々に応じてこねくとのプログラム(座学・企業見学等)に参加し就労意識の向上につなげていく。
結果	生活場面の課題や興味に応じて座学に参加する場面を提供した。	
④	欠席者の軽減	レクレーションや施設外の活動を充実し体調不良者以外の利用者の出勤を促す。(欠席日数月平均30日⇒15日)
結果	病欠欠席や情緒的に落ち着かない方もおられ月平均約40日と減少には至らなかった。	

行動実施報告 サポートセンター曙 就労継続支援B型事業所のぞみ

No.	項目	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
①	のぞみ商品カタログを作成し工賃向上に取り組む	<p>A4一枚に納め商品を見ていただく。まず地域近隣とのつながりを目的にポスティング準備をする。</p> <p style="text-align: center;">夏期チラシ⇒</p> <p style="text-align: center;">冬期チラシ⇒</p> <p style="text-align: right;">バレンタイン⇒ ホワイトデー⇒</p>											
②	新商品のPRと販売	県民局 バザー ギフトPR	明石サービ スエリア	地域コミセ ン関係バ ザー	保育所・幼 稚園等運 動会参加 品	県民局 バザー ギフトPR	クリスマス ギフトPR	明石サービ スエリア	バレンタ インPR	ホワイト デー県民局 バザー			
③	作業種類を増やす	<p>内職作業種類を増やす、但し難 易度には要注意。</p> <p style="text-align: center;">⇒ ⇒ ⇒ ⇒ ⇒ ⇒ ⇒ ⇒ ⇒ ⇒ ⇒ ⇒ ⇒ ⇒ ⇒ ⇒</p>											
④	日中活動の充実	<p>こねくとの座学でのルールやマナー、清潔等の話への参加や会社見学など就労移行への意欲の向上を目的として活動を共有していく。</p>											

## □サポートセンター曙（就労定着支援事業所こねくと）

### 1. 施設概要

- (1) 事業所名 サポートセンター曙（定着支援）
- (2) 設置場所 兵庫県明石市大久保町西脇726
- (3) 利用定員と利用率  
利用定員  
就労定着支援事業所こねくと 20名 利用率2%  
管理者 1名  
サービス管理責任者 1名  
就労定着支援員 1名(0.7名)

### 2. 基本方針

- (1) 一般就労へ移行した方に就労に伴う生活面の課題に対して、企業や自宅等への訪問や来所面談をとおして就労の継続を図るために連絡調整や指導・助言を行う。
- (2) 就労定着支援該当者(契約者)は就労後の3年間を契約期間とし家族・事業所に対しての課題解決に努める。
- (3) 就労移行支援との連携をとりながら就労されている発達障害の方を多面的に支援をしていく。

### 3. 活動内容

- (1) 就労者の相談を通じて生活面の課題を把握していく。  
⇒ 本人との面談、家族との情報共有報告をとおして仕事だけではなく休日の過ごし方や家族関係等も見ることができた。
- (2) 相談をとおして生活リズム、家計(浪費)、体調管理の課題把握をしていく。  
⇒ 安定して働くための生活状況の課題を探り企業担当者と共有したアドバイスを伝えることができた。
- (3) 定期的な企業訪問をとおして遅刻・欠勤・身だしなみ・投薬管理等の状況確認をしていく。  
⇒ 勤怠状況をはじめ夜更かしや清潔面など生活面での課題を確認することができた。
- (4) 医療機関・社会福祉協議会・就労生活支援センターあくもと等関係機関と連携し継続就労を推進していく。  
⇒ 関係機関と連携することで採用時の導入期から一連の流れも把握でき定着支援をスムーズにできた。

### 4. 重点目標及び行動実施報告(別紙参照)

- (1) アセスメントをとおして個々に応じた課題に対応していく。  
⇒ 仕事を離れて面談する中でプライベートの会話の中から不安さやイライラを聞くことが

できた。

- (2) 就労後における職場定着支援を実施し、本人・企業の安心に努める。  
⇒ 毎月の訪問予定日を設定することで本人・企業にとって安心していただけた。
- (3) 一般就労後、定着支援サービスを紹介し該当就労者との契約を進めていきます。(該当者12名)  
⇒ 就労されて心の動きが多い期間に気持ちのフォローを中心に企業・家族とのパイプ役になった。
- (4) 就労移行支援と定着支援との連携をとり、準備訓練から継続就労までの職業生活をフォローしていく。(H31.3月現在6名契約)  
⇒ 本人の就労準備からの仕事の様子を含め、得意や特性を把握していることもあり多機能としての強みを生かしたサービスを提供できた。

サポートセンター曙 就労定着支援事業所こねくと

<p><b>今年度の最重点目標</b></p>	<p>①過去3年間の該当者と連絡をとり契約を進めていく。 ※H29年3月現在15名該当。                  ②事業内容の理解を進める。                  ③定着支援の職員としての障害者就労の雇用に関するスキルアップをしていく。</p>
<p><b>結果</b></p>	<p>①6名の契約を行った。(8月5名・12月1名)                  ②定着支援事業の案内、契約までの流れの説明、アセスメント、ケアプランに基づいた支援を実施した。                  ③事業所との関係性や家族との情報共有をはじめ事業所と雇用サポートのための支援方法についての話し合いを適時持った。</p>

<p><b>目標達成のために実施する事</b></p>		<p><b>具体的な方法</b></p>
<p>No.</p>	<p>従来就労移行支援の中でのサービスが事業として実施されることの説明・理解を求める。</p>	<p>従来就労移行支援の中でのサービスが事業として実施されることの説明・理解を求める。</p>
<p>①</p> <p>該当家族との契約</p>		
<p>結果</p>	<p>こねくととしては従来より就労支援としてアフターケアを実施してはいたが、一つのサービスとして実施することの内容説明を該当者へ随時行った。就労後5カ月目処に個別に説明を実施し、契約に繋いだ。</p>	<p>こねくととしては従来より就労支援としてアフターケアを実施してはいたが、一つのサービスとして実施することの内容説明を該当者へ随時行った。就労後5カ月目処に個別に説明を実施し、契約に繋いだ。</p>
<p>②</p> <p>事業内容の確認</p>	<p>定着支援事業の内容を理解できるよう情報収集をしていく。</p>	<p>定着支援事業の内容を理解できるよう情報収集をしていく。</p>

結果	<p>不明な点や疑問に関しては、明石市の担当職員にお聞きしたり必要に応じて本部事務課にも確認しながら進めるようにした。</p>	
③	<p>就労定着支援事業の円滑な実施</p>	<p>定着支援をとおして本人の状況変化を把握し早急な対応を実施していく。</p>
結果	<p>企業の担当者からの情報や現場環境の変化などに対しての支援を適時行い訪問後は家族への報告を実施した。</p>	

行動実施報告 サポートセンター曙 就労定着支援事業所こねくと

No.	項目	月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
①	該当家族との契約							
②	事業内容の確認		⇨	⇨	⇨	⇨	⇨	⇨
③	就労定着支援事業の円滑な実施		⇨	⇨	⇨	⇨	⇨	⇨
④								

## □サポートセンター貴和

### 1. 施設概要

(1) 事業所名 就労継続B型事業所サポートセンター貴和

(2) 設置場所 兵庫県明石市田町2丁目3-3

(3) 提供するサービスと利用定員

就労継続B20名 登録人数20名 利用率86%

⇒2月1名退所・2月1名入所

(4) 職員定数

管理者 1名

サービス管理責任者 1名

職業指導員 1名(常勤)

生活支援員 2名(常勤)

⇒ 6月より生活支援員3名(常勤)

### 2. 基本方針

#### (1) 理念

①「和をもって貴しとなす」の精神に基づき、相互理解を深め本人の本来の力を発揮する

- ・ お互いの意見を尊重しながら、自分自身の想いも表現できるようになる。多様性を認めることで、それぞれが独立した存在として活躍できる。

⇒ 毎日の利用者終礼時に、仲良く過ごせたかどうかの振り返りを行なっている。仲良くできたときは称賛し、できなかったときはどうしてできなかったかを皆で話し合っている。集団生活での小さないざこざはあるものの、それらを含めてお互い理解しあいながら仲良く過ごすことの重要性を伝えている。

#### (2) 方針

① 利用者が社会や仲間の中で絆を作り、成功や喜びを通して人生を豊かにするための支援を行う

- ・ 自分だけでなく他者との関係の中で、自分自身の存在価値を認めて、自分のできることを実施していく。また自分を肯定的に捉えられるようになることで他者にも肯定的な関わりができる。

⇒ 作業やその他活動においての役割を課し、達成と称賛を繰り返すことで日々の充実につなげている。また、それぞれの利用者の得意分野(強み)に応じた役割を提供するようにし、個々の自信の向上を図っている。

② 職員も人生を豊かにすることを体現する

- ・ 自分自身の特徴を理解し、自分の得意なことに全力を尽くす。各自の特徴が一体となって貴和ができる。様々な多様性を認めることで、支援や人生の幅を広げている。

⇒ それぞれの職員の得意な仕事を中心に取り組んでもらい、貴和での役割や存在意義を感じて仕事をしてもらっている。また、貴和での目指す方向性を示して、事業所全体や職員全員が同一方向を意識して取り組んでもらうようにしている。

③ 利用者の働く意識の向上と工賃向上に努め、就労継続支援B型の特性を理解して本人の「生」(Life)を支援する

・ 「生」とは「life」をさし、生活・生命・人生と解釈される。就労継続支援B型とは「働きたい人」「就労に結びつかなかった人」など目的は同じではない。貴和はそれぞれの将来に応じた内容や場所を支援していく。「全員同じ」ではなく「個別性を尊重」する姿勢。

⇒ 個々の目指すところに応じて作業の内容と量を考慮しながら提供している。また、貴和を利用する利用者は「働きたい」という思いが共通することから、その思いに応えるべく作業の安定した提供と作業工賃の向上に努めている。結果、作業量と作業工賃は徐々にではあるが向上している。

④ 地域(住民、135Eネット、学校や相談機関等)と有機的につながり、貴和の存在や活動を広めていく

・ 地元根ざした事業所として貴和の活動を発信。また地元の社会資源として貴和を活用していただく。

⇒ 衣川コミセンバザーへの参加や近隣小学校への避難訓練、近隣の道路や海岸の清掃、地域住民のボランティアの受け入れなど、地域との関わりや存在を知ってもらう機会を作っている。しかしまだ限られた人との関わりに留まっていることから、今後も地域を意識して取り組んでいく必要がある。

### 3. 活動内容

(1) 作業活動(下請け活動-新作業への取り組み、電気関係部品作業、タオル作業、自主生産、公園灌水花植え)

⇒ 平均工賃は、29年度5,347円に対し30年度8,131円となり約152%の向上となっている。企業内での機械化や海外への業務移転によって貴和に入ってこなくなった幾つかの作業があるが、作業量安定のため新たな4つの作業を導入している。

(2) 社会的活動(外出活動-年2回、日帰り旅行1回、バザー活動-年2回)

⇒ グループ外出(6/30&7/11新幹線見学・9/8卓球・10/26&11/30食事・12/22あかねの湯・1/25映画鑑賞)、日帰り旅行(11/9淡路島植物園とニジゲンノモリ)、バザー活動(10/12コープバザー・10/28衣川コミセンバザー)

(3) 余暇活動(年中行事、誕生会、お疲れ様会等、土曜日余暇)

⇒ 該当月第3金曜日誕生会・4/2新年度式・5/26交通安全教室・6/7芋の苗植え・10/10芋掘り・10/20障害者交流運動会・12/21貴和クリスマス会・12/28年末お疲れ様会

3/29年度末お疲れ様会

土曜日出勤半日余暇(調理活動・SO卓球体験・ボーリング・工場見学等)

- (4) 実習体験等活動(法人内実習、他事業所見学・実習)  
⇒ 5/8「ステップアップ西江井ヶ島」見学
- (5) 外部実習生の受け入れ(特別支援学校実習、介護等体験実習、保育実習、親子体験会)  
⇒ いなみの特別支援学校生実習6/18～22(1名)・保育実習6/18～29(2名)10/22～11/2(3名)・介護体験実習11/26～11/30(1名)12/3～12/7(1名)12/17～12/21(1名)・親子事業所体験会7/26(いなみの特別支援学校生1組2名・東はりま特別支援学校生2組4名)
- (6) 防災活動(火災・地震・水害避難訓練-毎月17日前後(シェイクアウト訓練)、連絡手段の定期的活用)  
⇒ 4/17・5/17・6/21・7/31・8/20・9/28・10/31・11/30・12/26・1/17・2/22・3/15
- (7) 健康管理(健康診断-8月・歯科検診-10月、感染予防・手洗いうがい、衛生管理)  
⇒ 9/1健康診断・10/18歯科検診
- (8) 事業所外の支援(生活介護・介護保険事業所の活用)  
⇒ 4名が生活介護事業所との併用利用・1名が介護保険事業所との併用利用
- (9) その他
  - ① 保護者会-年5回(貴和活動の理解と連携)  
⇒ 5/18・7/20・9/21・11/30・1/18

② 緊急時対応

- (10) 活動時間
  - 9:00～朝礼
  - 9:15～作業・社会的活動(10:30休憩)
  - 12:00～昼食
  - 13:00～作業・社会的・余暇活動(14:15休憩)
  - 15:15～掃除
  - 15:30～終礼
  - 16:00退所

4. 重点目標及び行動実施報告(別紙参照)

5. 地域交流計画

- (1) 衣川コミセンまつりへの参加、コープ祭りへの参加  
⇒ 10/12コープバザー・10/28衣川コミセンバザー
- (2) 高齢者大学との繋がり

- ⇒ 高齢者大学との関わる機会は作れていない。
- (3) 林小校区コミュニティ推進協議会への参加
  - ⇒ 林小校区コミュニティ推進協議会への参加はできていない。
- (4) 親子体験会
  - ⇒ 7/26親子事業所体験会
- (5) 法人外B型事業所職員研修
  - ⇒ 5/8「ステップアップ西江井ヶ島」見学

## 6. 防災・防犯計画

- (1) 防災活動(火災・地震・水害避難訓練-毎月17日前後(シェイクアウト訓練)、連絡手段の定期的活用)
  - ⇒ 4/17・5/17・6/21・7/31・8/20・9/28・10/31・11/30・12/26・1/17・2/22・3/15(1/17は法人総合防災訓練(シェイクアウト訓練)を実施)
- (2) アルソック防犯機能の確認
  - ⇒ アルソック安否確認ツール運用訓練(10月・12月・1月)

サポートセンター貴和

<p>今年度の最重点目標</p>	<p>① 工賃20%向上 兵庫県の平均工賃(11,500円上下位(25%)を除く)を目指すことで、利用者の満足度を上げ、利用者獲得につなげる。 ② 利用者3名獲得 ③ 職員意識の向上</p>
<p>結果</p>	<p>① 平均工賃は、29年度5,347円に対し30年度8,131円となり、前年度比約152%となっている。 ② 31年2月から、新規利用者1名が貴和を利用されている。 ③ 就労継続B型事業所として、及び貴和独自の目標を明確にすることで、少しずつ職員意識が向上している。</p>

<p>目標達成のために実施する事</p>	
<p>No.</p>	<p>具体的な方法</p>
<p>①</p>	<p>工賃20%向上</p>
<p>結果</p>	<p>・企業内での機械化や海外への業務移転によって取引の無くなった幾つかの作業(電機部品組み立て作業・アンテナ部品の一部作業)があるが、作業量の安定と工賃向上のため新たな4つの作業を導入している(値札付け作業・箱組み立て作業・缶バッチ作業・部品切断作業)。 ・新規作業については、作業単価と利用者との適合性を考慮しながら導入を行っている。 ・利用者の活動時間はできるだけ作業が提供できるよう、企業に対し作業納入の促しを行ない作業量を確保するようにしている。 ・日によって企業からの作業納入量や作業種類が違ふことから、どの作業が入ってきたても利用者が取り組めるよう様々な作業に挑戦してもらっている。</p>
<p>②</p>	<p>利用者3名獲得</p>
<p>結果</p>	<p>① 特別支援学校やB型事業所を探している利用者の情報を得るためにも関係機関とのつながり(会議・集会・訪問等)を積極的に深める。 ② 特別支援学校に対して親子体験会を開き体験会に来られた実習生を獲得する。 ③ 体験実習は随時の受け入れを実施。 ④ 諸事情により事業所を探されている方の受け入れ。 ⑤ 現在にはほぼ送迎を必要とする方はおられないが、新卒者や体験者には送迎実施事業所を選択する方が多いいため、希望者には事業所努力にて送迎を実施。</p>

結果	<ul style="list-style-type: none"> <li>・31年2月から新規の利用者1名が利用されているが、目標である3名には至っていない。</li> <li>・7月に特別支援学校に向けて貴和での体験会を実施し、3名の学生が参加されている(3名とも高等部1年)。参加された方は、貴和を知る良い機会となっている。</li> <li>・8月に特別支援学校の学生を対象に、あいすくりーむの家で明桜会の事業所紹介等のイベント(サンクスフェスタ)を実施している。当事業所も写真や動画で説明し、皆に知ってもらおう機会となっている。</li> </ul>
③ 職員意識の向上	<ul style="list-style-type: none"> <li>①新規作業獲得に伴って全職員が全作業を担えるようにする。</li> <li>②法人外B型事業所への研修を行うことで、B型事業所の存在意義や手法と支援の在り方を取り入れることで職員間の学びとする。</li> <li>③工賃や経費を伝える(毎月)ことでコスト意識を持たせる。</li> </ul>
結果	<ul style="list-style-type: none"> <li>・どの作業も全職員が取り組めるよう、一つの作業班で様々な作業を流すようにしている。全職員が全部の作業を担えるまでは至っていないが、複数の作業は取り組めるようになっていく。</li> <li>・就労継続支援B型事業所が目指すべき作業環境や工賃金額、法人の中での貴和の存在意義、利用者がB型である貴和を利用している意味、制度上での平均工賃と基本報酬の関係性などを定期的に職員に伝えるようになっている。また工賃支給日の前日の職員終礼では、工賃額を職員に伝え、上がっていたら称賛し、下がっていたら原因を考えるようにしている。</li> <li>・年度当初に、1万円以上の工賃を支払える事業所になるよう目標金額を設定したが、11月分工賃で1万円を超えたことで職員自身の自信に繋がったと思われる。</li> <li>・工賃が上がることでの利用者や保護者の喜ぶ表情や声を聞くにつれ、少しずつ意識の向上ややりがいを感じてもらえたように思われる。</li> </ul>

行動実施報告 サポートセンター貴和

No.	項目	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
①	作業の獲得/実施					値札 付け 作業 導入		箱折り作 業導入					缶バッ 子作 業導 入
②	特別支援学校や相談事業所とのつながり			実習生 受け入 れ	親子 体験 会	法人事 業所紹 介イベ ント		部品切断 作業導入					
③	法人外事業所への職員研修		他事 業所 見学										
④	送迎希望者には送迎実施												

B型事業所ネットワーク(くらし部会参加)

希望者不在のため見合わせている

## □サポートセンター双葉

### 1. 施設概要

- (1) 事業所名 サポートセンター双葉
- (2) 設置場所 兵庫県明石市二見町西二見605-2
- (3) 提供するサービスと利用定員(利用率)  
生活介護 20名 利用率73%
- (4) 職員定数  
管理者 1名(サビ管兼務)  
サービス管理責任者 1名  
生活支援員 6名(運転手含む・常勤換算4.4)  
看護師 1名(機能訓練指導員兼)  
機能訓練指導員 1名  
顧問医 1名

### 2. 基本方針

生活介護事業所としては2年目となる本年度は、昨年度達成できなかった稼働率毎月80%を達成させるため、通所につながるような充実した活動を展開。また、双葉の強みを明確化し、双葉のブランド力を高めていく。

⇒ 利用される方々が充実した日々を送っていただけるように、双葉においては計画していたさまざまな活動を実施することができた。とくに個別外出や調理活動などでは利用者によっては初めての経験をしていただくことができ、QOLを高めることができた。ただ、実施した活動はセールスポイントにつながると考えているが、新規利用者獲得に結び付くことはなかった。

### 3. 活動内容

#### (1) 作業活動

自主生産作業にさらに力を入れていき、自主製品売上げ増を目指す。

##### ① 下請け作業:お箸(マスキ)・公園管理(135Eネット)

⇒ お箸作業(マスキ)を主の作業とし、他には公園管理(135Eネット)を継続した。電機部品(吉永電機)については10月に先方の都合で休止となる。

##### ② 自主生産作業:ビーズ・編み物・メモ帳づくり・空き缶つぶしなど

⇒ ビーズや編み物、メモ帳づくり、空き缶つぶしを行った。特にメモ帳づくりでは多量の注文をいただき、自主製品売上げ増につながった。(H29:5,290円/H30:88,460円)

#### (2) 社会的活動

個別外出や工場見学などを実施。外出を通して、様々な経験ができるようにしていく。

⇒ 個別外出については18名すべての方に対して実施することができた。外出を通して利用者には経験を、職員にとっては利用者に対して新たな気づきを得ることができた。工場見学は今年度は明石市防災センターを見学。見学や体験を通して防災意識を高め

ることができた。さらに一部の方であるが、普段お箸作業でお世話になっている(株)マスクの見学にも行き、自分たちがしている作業について学ぶ機会となった。

(3) 文化的活動

季節に応じたグループ外出の実施のほか、クラブ活動のような文化的活動(調理活動ほか)の時間を組み込んでいく。その際には西部文化会館やふれあいプラザあかし西を利用し、ボランティアや地域の活動なども活用していく。

⇒ 外出活動は花見(4月)・新緑ハイキング(5月・姫路市)・芋植え(6月)芋ほり(10月)体験・ひまわり外出(7月・小野市)・コスモス外出(10月・加古川市)・障害者交流運動会(10月)・育成会クリスマスの集い(12月)・初詣(1月・高砂市)に行き、五感で季節を感じることができた。また、調理活動は4名程度のグループに分け、西部文化会館を利用し年間を通して実施。メニューから調理まで利用者が主体となるように実施した。その他ボランティアにも来ていただきマジックや音楽を鑑賞した。

(4) 体育的活動

今年度はニーズ調査をしたうえで、必要に応じプール活動の実施を検討。また、散策などの体を動かす頻度を2回/週にし、運動を通して体力の維持・向上を図る。また、心と体の緊張をほぐすことを目的としてリラクゼーション活動も実施していく。

⇒ 今年度はプール希望者に対しては年間を通して数回ではあるが、135Eネットのプール活動(総合福祉センター)に参加させていただいた。他にはボランティアに来ていただき3B体操も1回/年実施。リラクゼーションは西部文化会館和室にて8回/年実施。暗い部屋の中で寝袋に潜ってみたりボーっとしてみたりする時間を作った。散策については2回/週を目標としたが日課を構成するうえで困難であったため実施には至らず。

(5) 余暇活動

サマーカーニバル・おつかれ様会・ぼうねん会など主に事業所内にて実施。

⇒ 事業所内にて、サマーカーニバル(8月)、ぼうねん会(12月)、新年会(保護者会主催・1月)、豆まき(2月)、おつかれ様会(3月)を実施。

(6) 健康管理

毎月の体重測定のほか健康診断・歯科検診の実施

⇒ 看護師による毎月の体重・血圧測定のほか健康診断(9月)・歯科検診(10月)を実施

(7) その他

① ドアツードアの送迎を実施。

⇒ 送迎は10名の方にドアツードアの送迎を実施。また、大地の家ショート利用者に対しても送迎を行った。すたじおぽっちとの合同送迎について、サポートセンター翔も交え協議したが現実的には難しく実施に結びつかなかった。

② 特別支援学校からの実習受け入れ・介護実習の受け入れ

⇒ いなみ野特別支援学校からの体験実習生の受け入れと、須磨の浦高等学校より介護体験実習生の受け入れを行った。

- ③ 保護者会については今後の在り方を再検討。
  - ⇒ 保護者会は今年度は5回/年実施。保護者会がない月には紙面にて活動報告を行った。
- ④ その他
  - ⇒ 特養パーパームーン夏祭りのお声掛けをいただき出店(職員のみ)
- (8) 活動時間
  - 8:00～9:30送迎対応
  - 9:15～朝礼
  - 9:25～活動の時間
  - 12:00～昼食
  - 13:00～活動の時間
  - 15:00～清掃
  - 15:20～終礼
  - 15:30～退所
  - 15:30～17:00送迎対応
- 4. 重点目標及び行動実施報告(別紙参照)
- 5. 地域交流計画
  - 二見西小コミセンとのふれあい旅行や上西厚生館との農耕体験の継続のほか、ボランティアの募集等を通しこれまで以上にかかわりを求めていく。
  - ⇒ 二見西小コミセンとの関係が深まり、今年度は調理実習や二見西小学校区夏祭り(職員のみ)、うおずみ祭り(職員のみ)、聴導犬学習会、二見町合同文化祭(職員のみ)、ふれあい旅行、二見町防災イベント(職員のみ)に参加・出店。
- 6. 防災・防犯計画
  - 避難訓練(5・7・11・3月)・シェイクアウト訓練(1月)・防災教育(9月)を行う。
  - ⇒ 避難訓練は4回/年実施のほか、防災教育(地震の話と訓練)、法人総合防災訓練(シェイクアウト訓練)を行った。さらに明石市防災センターの見学も行った。
- 7. 職員研修
  - ⇒ のべ12回の研修に参加。主なテーマは人事労務管理、防災、虐待・人権、支援についてなど。
- 8. 年間実績表(別紙参照)
- 9. 設備購入・修繕
  - ⇒ 1階扉取替・カーテン購入・シュレッダー購入・公用車購入・AED購入
- 10. 寄付
  - ⇒ 血圧計と体温計、炊飯器(いずれもイトーヨーカドー労働組合様より)

サポーターセンター双葉

<p>今年度の最重点目標</p>	<p>①前年度目標に掲げた稼働率80%は達成できませんでした。欠席される理由は拒否であったり、休息(特に土曜日)であったりするので、今年度は稼働率を80%維持できるよう通所につながる活動を充実させていきます。 ②双葉の“強み”や“売り”をブランディングし魅力ある事業所をつくります。</p>
<p>結果</p>	<p>①今年度の稼働率は73%と目標としては届かなかった。これについて一番の原因は20名の定員を満たすことができなかつたためだと考える(一2名)。活動としては下記の通り新たな取り組みも始め、利用者の満足度は向上したと思われる。欠席の主な理由であった“休息”による欠席については、保護者会等で稼働率の報告、通所のお願いを繰り返したところ、少しずつではあるが、通所日が増えてきている方も見られ始めた。 ②“強み”や“売り”については、Oドアドアの送迎や O小規模であるがゆえに個々の状況に応じた活動や支援を展開、などが挙げられる。</p>

No.	目標達成のために実施する事	具体的な方法
①	外出活動の質の向上	①個別外出の実施。マンツーマンでの外出を基本として、できるだけ公共交通機関を利用し、様々な経験ができるように配慮していきます。年1回は出られるようにします。 ②外出活動については前年度の実績を維持し、特に工場見学については社会学習になるように計画をもってすすめて行きます。さらにコミセンふれあい旅行については企画段階から紹介し、利用者にとって充実した内容となるよう提案していきます。
結果	①ほとんどの方が公共交通機関を利用しマンツーマンで外出することができた(1名、足の状態が悪く、公用車対応)。行き先については姫路城・動物園・カラオケ・温泉・水族館・ボウリング・六甲山周遊・神戸港クルーズ・神戸散策など。初めての場所や初めての体験をされた方もいらつしやり、経験値の拡大に少なからずつながった。職員にとつては限られた時間・場所でのようになれば楽しんで(喜んで)過ごしていただけたか、など利用者の立場に立って考える機会となった。 ②外出活動では前年度同様、花見やハイキングなど季節の外出のほか、防災意識の向上を目的に明石防災センター見学を行った。さらに地域の方々との旅行については双葉からの提案を検討してくださったほか、地域の方々との“距離”が近くなっていると感ずることができると感じた。さらに地域の方々との旅行についてこれらを通して外出活動の質は向上したと言え、稼働率の向上に結び付けられるに至らなかった。	①前年度目標に掲げた稼働率80%は達成できませんでした。欠席される理由は拒否であったり、休息(特に土曜日)であったりするので、今年度は稼働率を80%維持できるよう通所につながる活動を充実させていきます。 ②双葉の“強み”や“売り”をブランディングし魅力ある事業所をつくります。
②	作業以外の活動を充実させていく	①ふれあいプラザあかし西や西部文化会館を利用し、調理活動を実施します。全員が1回ずつ体験できるように割り振って行います。 ②ボランティアの方に来ていただき文化的活動を年4回以上行います。内容によっては西部文化会館を利用し実施していきます。ボランティアについては社協より紹介していただきます。

結果	<p>①調理活動は西部文化会館にて5月にはコミセンの方々と、8月・11月・2月は双葉メンバーで実施した。メニュー選びや買い物、調理などを体験していただく。</p> <p>②ボランティアについては、あかねが丘学園の方が環境整備に年6回お越しいただき、その他は4月・5月・7月・9月・1月にマジックショーや音楽、体操等のボランティアにお越しいただき、皆さんと共に活動していただいた。</p> <p>作業以外の活動についても、上記活動をはじめ様々な取り組みを通して充実したものとなった。</p>	<p>①昨年度好評であった散策活動は、これまで1回／週を基本としていたが、本年度は散策等運動する頻度を2回／週を目指していきます。</p> <p>②プール活動についてはニーズ調査を実施した上で、希望される方が5名以上おられるときは5月より実施していきます。希望者が少ない時は別の活動を検討します。</p> <p>③リラクゼーションは西部文化会館和室を利用して、体と心の緊張がほぐれる時間が持てるよう実施していきます。</p>
③	運動を通して体力の維持・向上を図る	<p>①週2回の散策を検討したが、作業進捗状況や人員上、実施することが困難であった。さらに昨夏は非常に高温であったことから、暑い時期の散策を見合わせることもあった。</p> <p>②プール活動は5名の方が希望され、年間を通して取り組んだ。</p> <p>③リラクゼーションについては西部文化会館和室を使用し取り組んだ。限られた場所や道具であったが職員それぞれが工夫を凝らし、リラクセスできる空間と時間を提供。</p> <p>計画にこだわらず、状況に応じて活動を実施することで、大きく体調を崩される方はいなかった。</p>
結果	結果	結果
④	双葉の強みを明らかにして、アピールできる状態にする	それぞれの活動を実施し、6月に職員間で振り返りと強みとなりポイントを絞ります。そのポイントを意識し9月に再度振り返りを行い、強みを言葉にかえていく作業を行います。2月までには言葉でアピールできるようにします。
結果	結果	結果
⑤	作業活動の充実	<p>①職員間で話し合う時間がなかなか取れなかったが、小規模の事業所だからこそドアツードアの送迎や個々の状況に合わせた活動や支援を提供することができた。共通の思いを職員間で持つことができた。</p>
結果	結果	<p>現在行っているお著作業(マスキ)、電機部品作業(吉永電機)のうち、本年度はお著作業に絞り、吉永電機の作業については一度手を引くこととします。その分、自主生産活動にも力を入れ、コトンペールでの販売実績を昨年度の倍以上にあげることができるようになります。</p> <p>お著作業については、これまで通り作業を継続している。吉永電機については電機部品組み立て作業を得意としている利用者があり、なかなか手を引くことができなかったが、10月に先方の都合で休止となった。自主生産作業については、手工芸(編み物やビーズ)を提供した。利用者によっては楽しみの活動につながるが、意欲的に通所される方もいらつしやる。また、裏紙を使用したメモ帳づくりにも取り組む。主に地域のお祭りやコトンペールにて販売。販売実績も昨年度をはるかに上回ることもできた。</p>

行動実施報告 サポートセンター双葉

No.	項目	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
①	外出活動の質の向上	<p>個別外出：該当利用者の誕生日に実施（姫路城・動物園・カラオケ・温泉・水族館・ボウリング・六甲山周遊・神戸港クルーズ・神戸散策など）</p> <p>花見 新緑ハイキング 芋植え体験 ひまわり外出 コスモス外出 芋ほり体験</p> <p>クリスマス会 初詣 消防見学</p> <p>コミセン旅行</p>											
②	作業以外の活動を充実させていく	マジック	調理	3B体操	マジック	調理	音楽ボラ	マジック	調理	音楽ボラ	音楽ボラ	調理	
③	運動を通して体力の維持・向上を図る	<p>散策：夏場を省き概ね週1回実施。</p> <p>プール</p> <p>リラクゼーション</p> <p>リラクゼーション</p> <p>リラクゼーション</p> <p>リラクゼーション</p> <p>リラクゼーション</p> <p>リラクゼーション</p> <p>リラクゼーション</p> <p>リラクゼーション</p>											
④	双葉の強みを明らかにして、アピールできる状態にする	<p>振り返り</p>											
⑤	作業活動の充実	<p>編み物やビーズ、メモを商品として確立</p> <p>吉永電機 作業終了</p>											

平成30年度 社会福祉法人明桜会 サポートセンター双葉 年間実績表

	4月	5月	6月	7月	8月	9月
1日	火	日	金	日	水	土
2月	水	月	土	月	木	日
3日	木	火	日	火	金	月
4日	水	金	月	水	土	火
5日	木	土	火	木	日	水
6日	金	日	水	金	月	木
7日	土	月	木	土	火	金
8日	日	火	金	日	水	土
9日	月	水	土	木	金	日
10日	火	木	日	火	月	火
11日	水	金	月	水	土	水
12日	木	土	火	木	日	木
13日	金	日	水	金	月	金
14日	土	月	木	土	火	土
15日	日	火	金	日	水	日
16日	月	水	土	月	木	月
17日	火	木	日	火	金	火
18日	水	金	月	水	土	水
19日	木	土	火	木	日	木
20日	金	日	水	金	月	金
21日	土	月	木	土	火	土
22日	日	火	金	日	水	日
23日	月	水	土	月	木	月
24日	火	木	日	火	金	火
25日	水	金	月	水	土	水
26日	木	土	火	木	日	木
27日	金	日	水	金	月	金
28日	土	月	木	土	火	土
29日	日	火	金	日	水	日
30日	月	水	土	月	木	月
31日	火	木	金	火	土	火
備考	花見は通常の取 時に実施 * ボラプロ=ボラ ンティアプログラ ム	26日:研修(寺 田) 24日:研修(竹 内) 二見西小学校区夏 まつり・ペーパー ムーン夏祭りは職 員のみ。	9日:研修(竹内) 24日:研修(寺 田)	24日:研修(竹 内) 二見西小学校区夏 まつり・ペーパー ムーン夏祭りは職 員のみ。	9日:研修(竹内) 24日:研修(寺 田)	1日:1階廊工事
稼働日数	22	23	22	23	22	22
休止日数	8	8	8	8	9	8
職員不在日数	9	9	9	9	10	9

	10月	11月	12月	1月	2月	3月
1日	月	木	土	火	金	金
2日	火	金	日	水	土	土
3日	水	土	月	木	日	日
4日	木	日	火	金	月	月
5日	金	月	水	土	火	火
6日	土	火	木	日	水	水
7日	日	水	金	月	木	木
8日	月	木	土	火	金	金
9日	火	金	日	水	土	土
10日	水	土	月	木	日	日
11日	木	日	火	金	月	月
12日	金	月	水	土	火	火
13日	土	火	木	日	水	水
14日	日	水	金	月	木	木
15日	月	木	土	火	金	金
16日	火	金	日	水	土	土
17日	水	土	月	木	日	日
18日	木	日	火	金	月	月
19日	金	月	水	土	火	火
20日	土	火	木	日	水	水
21日	日	水	金	月	木	木
22日	月	木	土	火	金	金
23日	火	金	日	水	土	土
24日	水	土	月	木	日	日
25日	木	日	火	金	月	月
26日	金	月	水	土	火	火
27日	土	火	木	日	水	水
28日	日	水	金	月	木	木
29日	月	木	土	火	金	金
30日	火	金	日	水	土	土
31日	水	土	月	木	日	日
備考	24日:研修(竹 内) 25日:研修(松 本) 26日:研修(早 島) 二見町防炎イベ ントは職員のみ。	19日:研修(寺 田) 二見町合同文化祭 は職員のみ。	8日:研修(寺田) 10日:研修(早 島) 19日:研修(寺 田) 二見町防炎イベ ントは職員のみ。	11日:研修(竹 内) 12日:研修(早 島) 19日:研修(寺 田) 二見町防炎イベ ントは職員のみ。	15日:研修(松 本) 11日:研修(竹 内) 12日:研修(早 島) 19日:研修(寺 田) 二見町防炎イベ ントは職員のみ。	7日:研修(寺 田) まるごと障害福祉 フェアは職員の み。
稼働日数	23	22	22	23	20	23
休止日数	8	8	9	8	8	8
職員不在日数	9	9	10	10	8	9

## □共同生活援助事業やまゆりの家

### 1. 施設概要

- (1) 事業所名 共同生活援助事業やまゆりの家
- (2) 共同生活援助事業やまゆりの家設置場所

第1:大久保町高丘3-3-1	定員:男性5名	利用率:93%
第2:西明石東町14-10	定員:男性7名	利用率:97%
第3:魚住町西岡540-2	定員:女性5名	利用率:96%
第4:大久保町大窪2489-1	定員:男性5名	利用率:93%
第5:大久保町大窪2242-1	定員:女性5名	利用率:85%
第6:貴崎2丁目17-9	定員:男性6名	利用率:83%
第7:大久保町松蔭99-1	定員:男性6名	利用率:93%
- (4) 職員定数

管理者(サビ管兼務)	1名
サービス管理責任者(支援員兼務)	1名
生活支援員	5名
看護師	1名
世話人	29名

### 2. 基本方針

- (1) 住み慣れた町(明石市)でその人らしい生活が継続され、ご本人・ご家族の方が安心して利用できる住環境を提供していく。
- (2) お一人おひとりの「個」に向かい合い、個別支援・対応の幅をホームとして高めていく。
- (3) 地域生活支援を単一事業所(やまゆりの家)で支えるというスタンスではなく、地域生活支援事業・通所事業所・職場・インフォーマルサービスなどと連携し支援を行う。
- (4) 「聴く」ことを大切・丁寧に心得、一人ひとりの「意向」と向き合い、社会資源を提示・選択・組み合わせる事で、個々のライフスタイルを確立し寄り添う。
- (5) 安定した事業所運営に繋がる利用率と経費削減に努める。
- (6) 世話人・夜勤者の確保と勤務継続につなげる体制づくりに努める。

### 3. 活動内容

- (1) 「個」に対しての支援力・対応力を強化する。
  - ・ 個々のニーズや意向に対し、「ホームや集団生活だから出来ない!」ではなく、可能性や打開策をまず考えてみる。  
⇒ 個々のニーズに沿って、可能な範囲で対応や支援策を検討した。現場(夜勤・世話人)サイドの理解と協力を得る為の意見交換が重要である事を再認識。
- (2) 世話人・夜勤者の確保。
  - ・ 確保に向けての働き掛けは継続的に行う。また入職後は、しっかりとアフターフォローを行う事で定着を図る。

⇒ 男性の求人への反応が悪い。求人に対しての問い合わせも大半が女性である。また年齢的にも70歳前後の方が中心で、30年度に入職した方々は現職の紹介によるものが多い。

現職の定着を目指し、良き職場環境を保つ事で、紹介できる職種・職場である事も引き続き継続したい。また新規獲得に関しては、ターゲット層や実務を直接伝えられる機会を設ける働き掛けを行う。

(2) 支援力向上(世話人・職員の育成、ネットワークの強化)

- ・ サービスの質や支援力を向上させるには、世話人・職員のスキル向上が欠かせない。全体的な底上げを行う。

⇒ 支援力向上に繋がる育成の具体的な取り組みまでには至らなかった。次年度の課題として取り組んでいきたい。

(3) 支援へのやりがい・楽しみを感じる。

- ・ ホームの雰囲気を作り出す大きな要素は職員の雰囲気である。まずは職員が明るく働ける環境・体制をきっちりと保つ。

⇒ 一人勤務が基本であり、職員各々が抱く支援の悩みや不安を出来るだけ共有し、解決策・対応策を提示できる様に努めている。共有する・傾聴する機会や早期に対応する本部機能に課題があった。

やりがい・楽しみを各々が実感できる体制までには至っていない。評価や振り返りを行える体制を強化する必要がある。

(4) 健康・栄養管理の更なる整備

- ・ 平均年齢も上がって来ており、持病による服薬者も増えている。健康への配慮を更に高め、健やかな日々を支援する。

⇒ 定期通院をはじめ、日々のバイタルチェックが必要な方々に対してはしっかりと対応を行っている。精神科の通院には職員が同行し、通所先の職員とも連携し情報共有に努めている。体重増加や糖尿病傾向にある方には個別対応を行っている。

(5) グループホームの広報・啓発活動

「親亡きあとの場所」ではなく、「自らの住まい」として周知し、グループホームの存在意義を広く高めて行く。

⇒ 育成会総会・法人内イベントなどで講演の機会を頂いた。やまゆりの家としての広報は他事業所に比べ劣った為、次年度の取り組みとして強化したい。

4. 重点目標 (別紙参照)

5. 地域交流計画

- (1) 各ホームとも自治会に加入し、一般的な自治会活動には積極的に参加を行う。

⇒ 各ホームとも自治会活動には参加。総会や清掃活動にも可能な限り参加を行った。

6. 防災・防犯計画

- (1) 各ホーム年2回の避難訓練。

(2) 各ホーム緊急通報ブザーの活用(アルソック)

(3) アルソックによる防犯警備(第1・第3・第5)

⇒ 地域の防災訓練に参加したホームもあったが、年2回の防災訓練を実施出来なかったホームもある。計画的な実施と地域の訓練に参加できる様に努めたい。  
緊急通報、防犯警備をアルソックと契約。緊急通報の使用はなし。

## やまゆりの家

<p>・職員の確保と定着。あわせてスキルと質の向上。          ・「個」のニーズや意向をしっかりと受け止め支援につなげる。グループホームを利用している事で生じる制限や障壁をホームとしてどう対応し実現に向け取り組みを考えていく。          ・グループホームの存在意義を広報する。</p>	
<p><b>結果</b></p>	<p>・日々の利用者の生活を最優先に業務を遂行した半面、世話人・夜勤の職員へのフォローアップが十分できず、現場サイドからの不満が感じられた時期があった。本部の月給契約職員が年度途中の退職となり、欠員を補充出来ないままの体制で運営した事も影響し、双方にとって負担となった。管理・運営の責任であったと感じている。          ・日々の生活を中心的に支える世話人・夜勤サイドの想いや悩みを聞くと、基本的には「利用者ファースト」で考えられた事が多い。現実的な物にする為に、本部と現場サイドが連携し、しっかりと体制や共通理解を図る仕組みが強化される必要がある。          ・十分な情報発信を行っていない。情報発信に加え、根本的なグループホームの制度やサービスの内容を周知する事に更なる強化に努める。</p>
<p><b>具体的な方法</b></p>	
<p><b>No.</b></p>	<p><b>目標達成のために実施する事</b></p>
<p>①</p>	<p>現職の方を中心に、人材の紹介や実際の業務を知ってもらう。          ・職員紹介制度の周知。          ・興味ある方との面談機会を設定。          ・週1回、月数回でも契約する流れを作る。(知る事で今後の発展につなげる)</p>
<p><b>結果</b></p>	<p>・欠員に関して職員の補充を行ったが、やはり職員の紹介による入職が大半だった。普段の業務を良く知った職員が話をされ紹介に至る為、導入や定着には効果的だと考える。しっかりと現職の方にとって、良き仕事・良き職場である事を体感して頂く事が大切である。          ・週1回の勤務スタートから、週数日に増えた職員も実際にいた。          ・求人を行ったが、男性からの問い合わせは非常に少ない。逆に女性で70代の方前後の方からの応募が増えている。男性の夜勤を確保する事が難しい状況になっている。</p>
<p>②</p>	<p>再度明桜会のグループホームの方針をしっかりと理解して頂く。          ・個別の面談の設置や、日頃からの本部との関係性を強化する。          ・業務時間や内容、休憩時間や夜勤室の環境等を見直す。          ・モチベーションの維持(評価と賞賛)。</p>
<p><b>結果</b></p>	<p>・世話人、夜勤へのフォローアップが課題である事を痛感した1年となった。連絡帳や携帯電話・メールを使用して世話人や夜勤の職員とやり取りしているが、タイムラグや認識のズレ等で、双方にストレスを生じる機会が多くなっている。情報の伝達方法や共有の仕方への工夫と合わせ、一番は定期的な顔を合わせ意見収集と交換を行える体制だと考える。次年度は勤務体制に遅出を導入し、世話人・夜勤の職員と直接関わる時間を増やせる様に努める。          ・環境等の整理も随時行っているが、充分な形とまでは言えない。開設から時間が経って来たホーム内の環境・設備を改めて整理を次年度行う。</p>

③	個別支援計画の強化	<ul style="list-style-type: none"> <li>・個のニーズや意向を改めて整理する。</li> <li>・現状のホームのルールや慣例化している事が障壁となっている事の整理。</li> <li>・ホームとしての限界がどこなのか？改善・打開策はないのか？の検討。</li> <li>・職員の意識改革。</li> </ul>
結果	<ul style="list-style-type: none"> <li>・39名の利用者に対して、充分なニーズの把握に至っていない。しっかりと向き合う時間を設定できず、日常生活を送る為の支援が優先的にになっていた。本人・家族を含め、ニーズ把握に掛ける時間と、実際に表面化したニーズを丁寧に解決・実現するまでに至らない事もあった。</li> <li>・支援力、課題抽出・問題解決能力、時間的な不足、強化を図る為に今一度整理する事が明確化した。</li> </ul>	
④	GHの広報活動	<ul style="list-style-type: none"> <li>・HP、ブログ、フェイスブックの強化。</li> <li>・各保護者会での広報。</li> <li>・育成会への働き掛け。</li> <li>・「親亡きあとの場所」ではなく、「自らの住まい」として周知。</li> </ul>
結果	<ul style="list-style-type: none"> <li>・広報活動としては十分な形ではなかった。SNSでの発信は他事業所に劣っている。次年度大きく努力する点である。</li> <li>・育成会、自立支援協議会、法人内のイベント（特別支援学校の生徒向けイベント、あくど主催）等で、講演機会を頂き広報に努めた。実際のホームでの暮らしぶりや、制度や費用に関して説明。やはりグループホームの認知度や制度の理解は決して高くないと実感した。まずは法人内の利用者・保護者への周知を図っていきたいと考える。</li> </ul>	

## □共同生活援助事業あいすくりーむの家

### 1. 施設概要

- (1) 事業所名 共同生活援助事業あいすくりーむの家  
あいすくりーむの家・ショコラ・バニラ
- (2) 設置場所 兵庫県明石市大久保町大窪2746-1
- (3) 提供するサービス(利用定員と利用率)  
共同生活援助  
あいすくりーむの家 5名 利用率86%  
ショコラ 7名 利用率98%  
バニラ 7名 利用率95%  
短期入所 1名 利用率21%
- (4) 職員定数  
管理者 1名  
サービス管理責任者 1名  
生活支援員(常勤換算) 5.7名  
世話人(常勤換算) 9.4名  
看護師 1名

### 2. 基本方針

- (1) 「素を大切にしたい暮らしを支える」
  - ・ その人らしさ、その人自身の素となるものを見つけ出す
  - ・ 素に寄り添い向き合う
  - ・ 止まる事なく歩み続ける
- (2) 「安心・安全な住まいの場となる」
  - ・ 安心して住み続けていただく
  - ・ 必要な体制や環境を整える
- (3) 「今とともに生きる」
  - ・ 共有する時の流れの中で、その人の『今』『時』にこだわる

### 3. 活動内容

- (1) 年齢を重ねる事で低下する身体機能や判断能力を考慮し、安全かつ快適な生活と住環境を提供する。
  - ⇒ 出来る限り個々の持つ残存機能を活かしながら生活が送れるように努めた。また、ゆったりと過ごして頂くため、テラス使用や視覚から心の豊かさを感じれるよう中庭の整備にも努めた。
  - 機器等が必要な方には多様なスリングシートを活用してリフトでの移乗や入浴、ストレッチャーでのシャワー浴等の提供も行った。
- (2) 看護師を24時間配置し、医療的なケアが必要となった場合にもグループホームでの生活

が継続できる様に支援体制を構築する。

⇒ 24時間の看護師配置には苦慮を続けている。しかし、日中数日不在はあったものの夜勤配置を欠くことはなかった。

また、お二人の方の看取りをさせていただいたが、ご家族の想いを聞き取り最後までGHでの生活が送れるように、主治医と看護師、支援員の連携を図り進めた。看取りにおけるご家族との書面・同意書等の準備も行った。

- (3) その方の「時間・人生」を、ご本人様・ご家族様と一緒に考え、身体的・精神的・社会的なケアを提供する。

⇒ 利用者様一人ひとりの時間(とき)を大切にすることを職員は実感している。医療面や心のケアそして社会とのつながりの大切さを感じ、行動すべきことは時機を逃さず利用者様、ご家族と相談の上進めてきた。

- (4) 全ての職員が連携し、その方の「今」に最善の支援を提供する。

⇒ 多職種、雇用形態が異なる職員配置でその連携の大切さ、難しさを感じた。しかし、全てが利用者様への支援に繋がることで職員は議論を交わしながら同じ方向を向いて進むためにも言葉を掛け合うことや報告・連絡・相談がスムーズに行われる必要がある。

#### 4. 重点目標及び行動実施報告(別紙参照)

#### 5. 地域交流計画

- (1) 新規開設に伴い、地域への認知度を高める働き掛けを行う。特に大久保地区・高丘地区との繋がりや交流を構築していく。

⇒ 4/13やまて福祉フェス・7/12サマーフェス(猛暑により不参加)・11/18パレット大久保まつり・1/19高丘中防災訓練等に参加することは出来たが、かいのきを含め招いての交流には繋がらなかった。

#### 6. 防災・防犯計画

- (1) 避難訓練年2回

⇒ 10/23(中止)・11/14・3/29

- (2) シェイクアウト訓練

⇒ 1/17明石市シェイクアウト訓練参加

- (3) 緊急通報ブザーの導入(アルソック)

⇒ 各ホームに設置

## あいすくりーむの家

<b>今年度の最重点目標</b>		<p>① 全ての方が大きな環境の変化を伴い新生活をスタートされる。丁寧且つ細密なフォローは必須と考える。一人ひとりへの理解を深め、ご本人のリズム・ペースを尊重し、まずは生活全般において各々の生活スタイルを構築していく。また利用者と支援者側の信頼関係構築に努める。</p> <p>② 職種、雇用形態が様々な職員配置で、24時間のトータル支援を行う事となる。職員間の共通認識や理解は不可欠である。オープニングに携わるチームとしての士気を高め、同じ目的・目標に向かって働ける雰囲気や体制を整える。</p>
<b>結果</b>	<p>① 入所やGHから来られた方は比較的スムーズなスタートとなったが、在宅より来られた方数名の方には少々馴染めない方もおられ、特に精神的な負担・不安がみられた。しかし、2ヶ月足らずでそれらの心配は軽減していった。生活リズムも出来るだけ個々に合わせ整えていく事で安定をみせた。支援者側の信頼関係に関しては、それぞれに出来つつあるあるが、夜勤者の退職で更なる関係性作りが必要となる。また、男性夜勤者募集に対して応募者が無く、今後は一定の条件で男性GHに関しては女性夜勤者採用を検討する必要がある。</p> <p>② 開所当初から既に終末期を迎えられた利用者様の支援を実践する事で、あいすくりーむの家の存在意義を強く実感する事が出来、職員間の士気は高まったように感じる。一方で、ターミナルケアの知識・スキル・設備等の不足を痛感した。</p> <p>※ あいすくりーむの家は多くの注目を頂き、見学者が絶えなかった。39団体578名の見学を頂いた。</p>	
<b>No.</b>	<b>目標達成のために実施する事</b>	<b>具体的な方法</b>
①	<p>職員の士気を高め、共通認識を図る。オープニングに携わる苦楽を職員で共有する。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 開設までの経緯や「あいすくりーむの家」の存在意義を全体で共有する機会の設定(会議・DVD・資料等)。</li> <li>・ スタート時に必要となるもの以外は、あえて白紙の状態からスタートさせ、作り上げる作業を職種の違いはあるが全職員で行う。→ コンセプトを共有し、事業所としての基礎を構築する共通認識を図る。</li> <li>・ 意見交換の時間や意見交換しやすい雰囲気、場所の設定を行う。</li> <li>・ 経過や振り返りを職員間で丁寧に行う。</li> </ul>
<b>結果</b>	<p>職員一人一人が、開設初期メンバーである事と理解し、前向きに業務に取り組み姿勢・雰囲気作りに努めた。あいすくりーむの家の開設に至るまでの法人の想いやそれにまつわるエピソードなどを共有し、障害があっても安心して住み慣れた地で生活・人生を送れる支援サービスを展開する事の理解を深めた。日中のかいのきと共にあいすくりーむの家の生活支援も同時に行われるため、混乱・多忙を極めた開設当初を皆で乗り切った事で職員間の一体感を生まれたと感じる。課題抽出・問題解決を職員間で自主的に行える風土も根付きつつあるが、今後更なる強化に努めたい。</p>	
②	<p>利用者を知り、些細な変化を見逃さない。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 個人を知る。</li> <li>・ 居住環境の変化や人間関係に注意を払い僅かな変化を見逃さない。</li> <li>・ 体調不良の訴えに乏しい方もおられるため、十分な配慮が必要。</li> <li>・ 利用者の声には寄り添い手を止めて向き合う。</li> </ul>

結果	環境の変化に伴う精神的負担・不安は、個人差はあったが全ての方に感じられた。まずは職員への信頼と安心できるGHである事を理解して頂ける様に働き掛けを行った。また、体調面や持病に関して、ベストな時期を保つように配慮し、僅かな変化を見逃さないように心がけた。個を知ることに関しては「歩みを知る会」と称し、ご家族を招き、幼少期や在宅で生活していた当時の話を伺うと共に、ご家族の想いを聞かせて頂く機会とした。
③	安心して生活が出来るホームとなる。 ・「今」が大切である事の共通認識。 ・いつも誰かが居る安心感や安らぎを感じられるような空間を作る。 ・人（ぬくもり）を必要とされる方には、団欒を。時には個を大切にすることも必要と心得る。 ・時を共有することを自然の中で感じてもらう。
結果	あいすには看護師・夜勤世話を配置し、体調不良での様子観察も3GHを看護師が診ることが出来ることは、安心の一つである。シヨコラ・パニラには夜勤世話が配置され、選出職員が居ることも安心感につながる。利用者様自身はそれぞれが自由に過ごされている事も多く、中には利用者様同士気持の相違がみられる方もおられ、職員が仲裁に入ることもあった。休日には買い物へ出かけたり、移動支援を使っている方を組んだり、あいす・シヨコラ・パニラを自由に歩き来したり、中庭へ出て散歩をされるなどそれぞれの過ごし方をされている。
④	医療・介護の知識を高める。 ・知的障害者の支援に加え、介護や医療に関する知識を高める。 ・専門職の方を招き、研修や実技を習得する。
結果	介護及び機器を安全に使用するための研修に関しては職員間で行い技術の向上を図り、実践での指導を職員間で行った。個人的に介護技術の外部研修に取り組む職員もいた。また、職員会議にて看護師による利用者様の持病への理解と説明を受け、病態の理解を深めた。日々の看護師と職員引き継ぎにて利用者様の状態把握に努めた。開設当初に訪れた看取りにおいては、職員は経験や知識の乏しい中、主治医、看護師より医療面の意見を参考に今出来ることに取り組んだ。利用者様への想いが厚い分職員の心のケアも今後益々必要となってくる。



## □生活介護・共生型通所介護かいのき

### 1. 施設概要

- (1) 事業所名 生活介護事業所かいのき  
共生型通所介護事業所かいのき(平成30年11月開始)
- (2) 設置場所 兵庫県明石市大久保町大窪2746-1
- (3) 提供するサービスと利用定員  
生活介護 20名 利用率79%  
共生型通所介護 20名 利用率14% 計93%
- (4) 職員定数  
管理者 1名  
サービス管理責任者 1名  
生活支援員(常勤換算) 7.3名  
看護師 1名  
事務員 1名  
嘱託医 1名

### 2. 基本方針

- (1) 「五感を潤し、自然な時・空間を創造する」
  - ・ 「共有する時の流れの中で、その人の『今』『時』にこだわる」
  - ・ 「個に寄り添い向き合う」
  - ・ 「共感にとどまらず共創していく」
- (2) 「世代や障がいの有無にかかわらず地域に根付き開かれた横断的な事業所を目指す」
  - ・ 「事業所の設備や人材の活用を地域住民に普及する」

### 3. 活動内容

- (1) 日中活動(機能訓練・スヌーズレン・入浴)  
⇒ 創作、レクリエーション、運動、音楽、入浴、散策、買い物などのメニューを中心に、利用者個々の声を聞きながら1日の活動を組み立てた。  
館内や中庭の設備・環境を十分に活用できる様に努めた。
- (2) 社会活動(個別外出随時・地域行事参加)  
⇒ 個々のニーズに対応し外出を随時実施。買い物や散策などは近隣商業施設、公園を活用。  
秋の外出ツアーと称し、10/25須磨水族館・10/31淡路島・11/13カフェ巡り・11/19女子力磨き隊・11/20明石グルメ隊を企画実施。
- (3) 余暇活動(季節行事)  
⇒ 季節ごとに四季を感じて頂けるイベントを企画。準備段階から利用者様にも加わって頂き企画を楽しんで頂く事に努めた。  
7/14かき氷・10/31ハロウィン・11/3バーベキュー・12/22クリスマス・12/28お餅つき・

1/19新年会・2/14バレンタイン・3/14ホワイトデー・3/15お疲れ様会  
他)10/20障害者交流運動会・12/1育成会クリスマス会

(4) 外部実習生の受け入れ(社会福祉士実習・介護等体験実習・保育実習)

⇒ 直接の実習受け入れはなかったが、各事業所の実習生等の受け入れを実施。

(5) 健康管理(健康診断9月 歯科検診10月)

⇒ 一体化運営するあいすくりーむの家の看護師と連携し日々の健康管理に努めた。

個々の持病に対する定期通院等もかいのきで支援。

季節的な感染症対策を実施した事もあり集団感染はなかった。

8/22健康診断を実施。歯科検診は実施せず、個々の歯科通院に重点を置き、昼食後の口腔ケアにも努めた。

(6) 日課

9:30～朝礼

10:00～日中・社会・余暇活動

12:00～昼食

13:00～日中・社会・余暇活動

15:00～片づけ・終礼

15:30～退所

4. 重点目標及び行動実施報告(別紙参照)

5. 地域交流計画

(1) 事業所設備の一般開放(ホール・食堂など)

⇒ 法人内のイベントや会議では積極的に活用しているが、広報が行き渡っていない事もあり一般開放までには至っていない。見学者等には情報提供を行っているが、改めて広報の進め方を検討する必要がある。

(2) スヌーズレン機材の貸出

⇒ 設備の一般開放同様、法人内事業所の利用はあるが、一般の方への貸出には至っていない。ブログでの記事投稿や見学者への広報を行ったが十分な形ではなかったと思われる。

6. 防災・防犯計画

(1) 避難訓練年3回

⇒ 7/13・10/23・3/29

(2) シェイクアウト訓練(1月17日)

⇒ 1/17明石市シェイクアウト訓練参加

(3) 緊急通報ブザーの導入(アルソック)

⇒ 施設管理・緊急通報ブザーの設置

かいのき

<p>今年度の最重点目標</p>	<p>①開設初年度となる30年度は、「かいのき」の有する設備と職員配置を最大限に活用し、利用される方々の『個』のニーズと、お一人おひとりが過ごされる『時』に拘る事業所運営の基礎を構築する。</p> <p>②「あいすくりーむの家」「シヨコラ」「バナラ」を利用される方々を中心に、地域生活を継続する上で「かいのき」の機能が相応する方々の利用を勧め、年間90%の利用率を確保する。</p>
<p>結果</p>	<p>①開設当初の混乱が全くなかった訳ではないが、職員間の共通認識を深め、その都度意見交換を密に行いながら、課題抽出と解決に努めた。月日と共にかいのきとしての活動の在り方や基本的な考え方も共有する事が出来たと考える。集団や仲間の中で過ごす事で感じられる安心感や楽しさ、個々のニーズや想いを実現する事で得られる喜びや満足度の向上に努め、穏やかな日々の中にも単調になり過ぎない配慮を行った。</p> <p>高齢になられた方、身体的機能の低下が見られる方、医療的ケアが必要な方、それぞれに合わせた活動や時間の過ごし方を模索し、健康面や食事面にも配慮を行いサービスを提供してきた。</p> <p>②11月より共生型に移行した事で、65歳に到達した方々の受け入れも可能となった。しかし定員の問題等で在宅の方の受け入れには限りがある。現状の定員で運営を行う限り、あいすくりーむの家群の利用者様の為の共生型事業所の位置づけとなる。</p>

<p>No.</p>	<p>目標達成のために実施する事</p> <p>① 職員の士気を高め、共通認識を図る。オープニングに携わる苦楽を職員で共有する。</p>
<p>結果</p>	<p>具体的方法</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 開設までの経緯や「あいすくりーむの家」の存在意義を全体で共有する機会の設定(会議・DVD・資料等)。</li> <li>・ スタート時に必要となるもの以外は、あえて白紙の状態からスタートさせ、作り上げる作業を全職員で行う。</li> <li>・ 意見交換の時間や意見交換しやすい雰囲気、場所の設定を行う。</li> <li>・ 経過や振り返りを職員間で丁寧に行う。</li> </ul> <p>職員一人一人が、開設初期メンバーである事と理解し、前向きに業務に取り組む姿勢・雰囲気作りを努めた。あいすくりーむの家の開設に至るまでの法人の想いやそれにまつわるエピソードなどを共有し、障害があっても安心して住み慣れた地で生活・人生を送れる支援サービスを展開する事の理解を深めた。開所当初から既に終末期を迎えられた利用者様の支援を実践する事で、あいすくりーむの家の存在意義を強く実感する事が出来た。一方で、ターミナルケアの知識・スキル・設備等の不足を痛感した。事業所として、混乱・多忙を極めた開設当初を皆で乗り切った事で職員間の一体感を生まれたと感じる。課題抽出・問題解決を職員間で自主的に行える風土も根付きつつあるが、今後更なる強化に努めたい。</p>

②	利用者の「個」のニーズを把握。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・環境が大きく変化する事で、各々のニーズは多様化し広汎的に生じてくる。まずは生活の基盤とお一人おひとりの精神面の安定を最優先に考える。</li> <li>・日々の声掛けやかかわりを大切に、職員個々が利用者それぞれと関係性を構築することで安心して過ごすことが出来る居場所作りの一歩とする。職員は「傾聴」する姿勢を保つ。</li> <li>・保護者やこれまで関わりを持って事業所・職員からの情報収集を行い、職員間の共通認識を図る。</li> <li>・用意されていないサービスは模索し検討し、作り上げる。</li> </ul>
結果	環境の変化に伴う精神的な負担・不安は、個人差はあったが全ての方に感じられた。まずは職員への信頼と安心のできる環境である事を理解して頂ける様に働き掛けを行った。個々の特性やペースを理解し信頼関係を深め、利用者様の声・ニーズを引き出せる様に努めた。個別対応を重視し、丁寧な傾聴に心掛け、「何を望まれているのか、何がベストなのか」を利用者様の立場に立ち考えた。おひとりおひとりの「歩みを知る会」と称し、ご家族を招き、幼少期や在宅で生活していた当時の話を同うと共に、ご家族の想いを聞かせて頂く機会とした。事務所内にオアシス2(相談支援専門員1名)を置く事で、サービス調整・介護保険への移行、各種福祉サービス・制度への対応や検討がスムーズに行える体制となった。	
③	あいきりーむの家以外の方の受け入れ体制を整理する。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・あいきりーむの家内の利用者の各々のニーズを把握し、他サービス・事業所との併用を整理する事で、その他の方の受け入れを模索する。</li> <li>・在宅生活を継続する上で、かいのきのサービスを利用する事でメリットが生み出せる体制を構築する。</li> </ul>
結果	在宅からの通所利用者は3名の契約を行った。医療的ケア(導尿)が必要な方、入浴サービスを必要としている方が主である。送迎サービスも実施している。11月から共生型に移行した事で、定員以上の受け入れは減算対象となる為、あいきりーむの家内の利用者の利用状況を勘案しながらの受け入れが前提となる。年間目標であった90%以上の利用率は確保(93%)できた。平均すると1日2名の受け入れが可能であり、最大限の活用に努めて行きたい。	

行動実施報告 かいのき

No.	項目	月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
①	職員の士気を高め、共通認識を図る。オープンニングに携わる苦楽を職員で共有する。		※会議・打ち合わせ等で経過・課題・振り返り ※振り返りであいすくりーむの家の存在意義を認識し、後期に繋げる											
②	利用者の「個」のニーズを把握。		個人の状況を図りながら、ニーズに対しての問題解決を行っていく 実状を把握し、ニーズを抽出する 傾聴しながら関係性作り											
③	あいすくりーむの家以外の受け入れ体制を整理する。		あいすくりーむの家内の利用者の動きを整える	受け入れ可能な枠を整理	利用率を高めて行く方向で、「かいのき」のサービス・機能を広報していく									共生型通所として稼働

## □生活介護事業所すたじおぼっち

### 1. 施設概要

- (1) 事業所名 生活介護事業所すたじおぼっち
- (2) 設置場所 兵庫県明石市魚住町金ヶ崎704-6
- (3) 提供するサービスと利用定員  
生活介護 10名(登録数31名) 利用率88%
- (4) 職員定数  
管理者(兼務) 1名  
サービス管理責任者 1名  
生活支援員 2名(常勤換算2名)  
機能訓練指導員・看護師(兼務) 1名  
顧問医 1名

### 2. 基本方針

「Manymen,manyminds.」～色々な人が、色々なままで在るように～

- (1) 表現活動を通して、多様なあり方を認められる場所とする。
- (2) 活動を発信し、障害のある方の社会参加を推進する。
- (3) 地域と関わりを持ち、地域の一員・文化創造の一拠点となる。

### 3. 活動内容

- (1) 表現活動…絵画/立体/音楽など  
⇒「創作が好きな人」だけではなく、居場所を求めて来られる方が増えた。自由な環境の中で自分を見つめ直す機会や心身の回復につながった。自由な場をベースに、回復した次のステージや選択肢を検討していく必要を感じている。
- (2) 企画…展覧会/ワークショップ/地域活動への参加  
⇒ 展覧会(グループ):6月「じわる」展@アスピア(明石)・プラネットEartH(元町)/6月「ドギドギ展」@まちづくり会館(元町)、10月:「すたおぼっち作品展」@アートビレッジセンター(神戸)  
⇒ 展覧会(個人):10月「アールブリュットジャポネⅡ展」@アルサンピエール美術館(パリ)・1月「中野町中美術館」@東京・2月「アールブリュットジャポネⅡライブ展」@大津プリンスホテル(滋賀)  
⇒ コラボ企画:4月「GAMダンスクラブ」衣装・舞台装飾制作/7月「こどもサポート財団」チャリティTシャツデザイン提供
- (3) 健康維持…散策/外出/調理実習  
⇒ 調理実習:9月「蓮根挟み揚げ・きのこ汁・黒糖蒸しパン」  
⇒ グループ外出:4月BBQ/5月原人祭り、まほろばカーニバル出店/6月展示鑑賞(元町)/7月ジブリ展覧会鑑賞@神戸/10月京都鉄道博物館/12月カラオケ/3月ポーリング、

めんたいパーク(三田)、北野工房のまち(神戸)

(4) 商品制作、販売

単価の高い布製品を昨年に続き販売。工賃アップにつながった。ただ、デザインは利用者が関わるも制作は主にスタッフによるため、制作時間の確保が課題。

総支給額…29年度:¥341,252→30年度:¥434,450

⇒ Tシャツ販売:201枚(育成会様より注文50枚、委託販売:フリップフロップ(神戸)、はあとフレンズストア(京都)、GoodJob!センタ(奈良))

4. 重点目標及び行動実施報告(別紙参照)

5. 地域交流計画

(1) 魚住まちづくり協議会、魚住東地区社会福祉協議会への参加

⇒ 5月きずなサロン「かご編み教室」企画、10月「魚住まつり」出店@魚住まちづくり協議会/10月「明石高専祭」出展@明石高専/2月「みんなでお花を植えよう」参加@魚住東地区社協

(2) 自主企画(年2回)

① 7月夏休みワークショップ「オングツオーン」

ゲスト:小池照男氏(映像作家、笛吹き)

⇒ 参加者:52名…一般:41名(内、支援学校7名/デイサービス10名、ぽっち利用者5名、スタッフ・ボラ6名)

様々な材料を使って音具を作った。導入でゲストから音のアイデアを紹介。途中経過でそれぞれの発見した音の紹介を入れ、最後は1つのストーリーを参加者全員で奏でた。ぽっち利用者が司会に挑戦。支援学校の生徒と一般の子どもと一緒に演奏しているなど自然と一体感が生まれた。

② 2月空の鶴ヌーボー(試飲会)

ゲスト:あいコトバ(音楽グループ)・瀬尾亮(音楽家)・瓜生知弘(ピアノ)・shotbarムスタッフシュ(一品料理)・kohan(酒粕スイーツ)・カフェnono(藍染ワークショップ・インスタレーション)・小谷久仁子(写真展)

⇒ 来場者:約100名(29年度:56名)

暖かい気候、関係者の口コミ、ポスティング、開催時間(日中へ変更)などが来場者増に奏したよう。また5年間継続して実施したことにより、地域の方に認知されてきているよう。日中開催にしたことで利用者も参加でき、接客や音楽演奏、作品展示などで活躍の機会とともに、直接、関われる機会となった。障害施設や障害のある方と接する機会のない方も多かったが、お互い会を楽しむ中で自然と関わられたこともよかった。

(3) オープンスタジオ(年10回)

⇒ グループホーム利用者や障害児の参加があった。オープン日を利用して企画の相談で訪れる方もいた。

(4) ショップ・ギャラリーの活用

⇒ H30.6月～H31.1月の間アートシップ展の出展作品の保管場所となったため、自主企画での活用は2月空の鶴ヌーボーのみとなった。

6. 防災・防犯計画

(1) 避難訓練

⇒ 年3回(5月/1月/3月)実施。

(2) 魚住自主防災組織(まち協)への参加

⇒ 防災祭りは開催されていたが事業所の活動と重なり参加できなかった。

## 生活介護事業所すたじおぼっち

<p><b>今年度の最重点目標</b></p> <p>①コンzept「様々な人が様々なままに居られる場所」を確立する。          ②新規獲得に努め、稼働率80%を維持する。          ③活動を展開していくための情報収集や人材育成に励む。</p>	
結果	<p>①5年を振り返り返る作品展を実施。すたじおぼっちのあるべき姿を展示・言語化することで、発表者とともに内部の共有が図れた。          ②達成。新規：4名（+内部より3名）、平均稼働率：88%、利用者数：H30.4月25名→H31.3月31名（死去により退所：1名）          ③研修機会には至らなかった。</p>
<b>優先度</b>	<b>目標達成のために実施する事</b>
①	<p>”個”に着目した活動環境の整備</p> <p>・個別の活動スペースを設定する。(4～6月)          ・一人機の活用/個人制作と共同場面の区別/個性が見える活動環境          ・作品整理を定期的に実施し、個別に制作の振り返りを行う。(年2回)          ・個別支援計画・面談にてご本人を取り巻く環境やニーズを汲み取り、個別支援を考える。(年2回)</p>
結果	<p>・支援計画と連動させて個別の活動環境を検討、整理した。それにより集中や安定、交流、トラブル回避につながった。          ・10月作品展と同時に作品整理を実施。それぞれの個性やぼっちの在り方を捉える機会になった。定期的な実施はできなかった。</p>
②-1	<p>ご自宅までの送迎を実施</p> <p>・専属ドライバーでの送迎が安定・定着するよう、毎月振り返りを実施。(4～6月)          ・ご自宅までの送迎を実施することで、家族都合等での欠席の減少や、現ご利用者の日数増加を図る。          ・送迎実施について広報する。(5月)          事業所パンフレットへ掲載/HP・FB等でのPR/支援学校への情報提供</p>
結果	<p>・大きなトラブルや事故なく送迎を行えた。都度、利用者の状況や送迎予定をドライバーと確認した。保護者からも負担軽減になったとの声、複数あり。          ・在宅者の欠席数減少…29年度：43回→30年度：25回/利用頻度増加…4名(週1→2回：2名、週3→4回：1名、週1回→3回：1名)</p>
②-2	<p>広報活動を積極的にを行う</p> <p>・自主企画の開催告知をすることで、すたじおぼっちの存在・取り組みを知っていただく。          展示会(6月)/夏のWS(7月)/試飲会(2月) 広報対象：児童・ティーン・アートシブ・オープンスタジオ登録者          ・ブログ・FBでの告知・活動報告を行う。(月1回以上)          ・活動紹介の制作物を作成し、見学者や企画時に活用する。(上半期中)          パワーポイント/商品紹介(施設内に常設、販売時に活用する冊子)</p>
結果	<p>新規利用者：4名(病院より1名、相談所より2名)/法人内より併用利用：3名(大地より2名・双葉より1名)          ・7月夏休みワークショップ…支援学校より7名(親子)参加。          ・HPを見て在宅者より利用希望があった。(区分が足りず利用にはならなかった)</p>
③	<p>個性を生かし、活動を展開する</p> <p>・個別支援計画・面談から個性や可能性を捉え、展開のきっかけを見出す。(年2回)          ・表現活動の場として発信の形を考える。          個展/デザインとしての活用(商品・自主企画、依頼に応じて)/ワークショップ(音楽など)          ・講演会参加や表現活動の場を視察し、スタッフの視点を広げ、展開のアイデアにつなげる。(年3回)          ・デザインやアート等の職種と接点を持つべく、他企画へ参加したり、自主企画へ招待したりする。</p>
結果	<p>・視察：はっぴーの家(長田)、研修・講演：アミニティブフォーラム(滋賀)、ハグガラス展の魅力(神戸)、アバウトミー展(大阪)、アートの「評価」を考える(京都)          →視察や研修に行きインプット・内部共有にはなったが、実践への反映が追いついていない。得た情報を企画検討段階で引き出していくことが必要。          ・音楽でのつながりは持てたが、アートは出展機会やデザイン提供にとどまりコラボする・関係を継続するには至らなかった。</p>



## □相談支援事業所オアシス

### 1. 施設概要

(1) 事業所名 相談支援事業所オアシス／オアシスⅡ

(2) 設置場所

オアシス 明石市東仲ノ町3-25アスパア明石東館207号

オアシスⅡ 明石市大久保町大窪あいすくりーむの家内

(3) 提供するサービスと利用定員

明石市指定 指定特定相談支援事業指定障害児相談支援事業

新規/更新サービス等利用計画作成者数 512件(79件減)

継続サービス利用計画作成者数 575件(221件増)

(4) 職員定数

管理者 1名

相談支援専門員 4名

### 2. 基本方針

(1) 社会福祉法人明桜会の使命と理念に則り、明石市を中心とした東播磨圏域を当事業所の主なフィールドとして捉え、相談支援事業所として適切な事業展開を図ります。

(2) 障がいのある方が地域で豊かに生活を送ることが出来る地域社会の形成を目指して、行政及び関係機関と連携を図ります。

(3) 利用者の基本的な人権を尊重し質の高い相談支援の提供に努めます。また、新たな社会資源の開発と地域社会における共生実現のため、地域自立支援協議会に参画し積極的に運営に関わります。

(4) 職員の能力開発や専門性の向上を図るため、計画的に研修を実施し人材育成に努めます。職員に倫理観と規範意識を促し、信頼し合える組織体系を構築します。

(5) 効率的な経営と適切な収益確保を推進する事により、経営基盤の安定・強化を図ります。

### 3. 活動内容

(1) 訪問相談/来所相談/電話相談を随時実施。(営業時間外は大地の家で相談を受けオアシスが対応する)

⇒ 当事業所と契約されている方のサービスが滞ることがないように、また福祉サービスが本人のニーズに沿ったものであるように訪問や来所等でその都度確認することができた。契約者数の増加に伴い、パターン化した面談やモニタリングが常態化することがないように個々のスタッフと確認していく必要がある。

(2) 新規/更新サービス等利用計画作成(年間512件)

⇒ 福祉サービス(受給者証)の更新が滞る事がないように、障害福祉課等と連携しながら実施することができた。31年度よりモニタリングの頻度が改正され、現在の契約者数

に対する更新が困難になることが予測されたため、他事業所へ紹介するなどの対応を進め次年度以降厚労省の示すモニタリング頻度を適切に実施できる体制構築を進めた。

継続サービス利用計画作成(年間575件)

⇒ 下半期以降、31年度のモニタリング頻度改正を視野に入れて各相談支援専門がモニタリングの頻度を意識して動いた。結果、30年度と比較すると221件増加している。次年度はモニタリングを適切に実施することを目標においた体制を構築していく。

(3) 個別支援会議を随時実施。

⇒ 日々相談が入ってくる状況下であるが、必要に応じて個別支援会議を実施することができた。

(4) 明石市自立支援協議会及び東播磨圏域ネットワーク会議の参加及び運営。

⇒ 30年度もくらし部会を主に担当するとともに、相談支援連絡会への職員派遣を継続した。明石市地域自立支援協議会において、当事業所の活動やそこから見えた課題については共有できる体制が整ってきており普遍化させた取り組みに発展する土壌づくりに貢献した。

4. 重点目標及び行動実施報告(別紙参照)

5. 地域交流計画

地域住民にとって身近な相談支援事業所となるよう、地域活動(避難訓練や防災訓練等)に積極的に参加します。また、個別のケースを通して民生児童委員との連携を図り障害福祉の理解を図ります。

⇒ 検討はしたが、地域の活動への参加は困難であった。民生委員等については、個別ケースの相談はなかったが全体に対する障害福祉の研修講師等を引き受けることで理解啓発に努めた。

6. 防災・防犯計画

⇒ 地域の避難訓練等に参加します。当事業所として、年1回防災防犯訓練を実施します。検討はしたが実施には及ばなかった。

## 相談支援事業所オアシス

<p><b>今年度の最重点目標</b></p>	<p>障害児者を取り巻く地域の相談支援体制が変化する初年度をまずは客観的に捉え、当事業所としての方向性を見出します。「自立した相談員」をスローガンに掲げ、相談員自身が生き生きと働き、魅力的で実効性のある相談支援が展開できるようにします。</p>
<p><b>結果</b></p>	<p>障害児者を取り巻く地域の相談支援体制が変化した初年度、オアシスとして今後基本相談支援と計画相談支援のバランスをいかに整えていくかという事を見ることができた。具体的には、経営面から計画作成の基準となる数値はどのくらいの件数[金額]か、そのためにオアシスの柱となる基本の動きはどんな動きかというようなことを各相談員と共有し次年度の動きを見える化した1年であった。各相談員が担当できる件数、緊急時の動き方、それぞれへの加算の取り方など、基幹相談支援センターや行政の方にも助言いただき、計画作成の手続きの簡略化することもすすめた。また、31年度からモニタリング頻度が変わることも踏まえて他の相談支援事業所と連携しオアシスの契約者数の見直しを行い、国の定める基準に従った最低限度の動きが取れる体制を整えた。</p>

<p><b>具体的な方法</b></p>	
<p><b>No.</b></p>	<p><b>目標達成のために実施する事</b></p>
<p>①</p>	<p>各相談員が担当する利用者に対して個別のサービスメニューを提案します。</p> <p>パターン化した福祉サービスの調整で終わらず、個別のニーズに合った生活が実現できるようにサポートします。各相談員が地域のインフォーマルな資源を把握できるように、週1回事業所内で情報交換会を行います。</p>
<p><b>結果</b></p>	<p>パターン化したサービス調整ではなく、固有のニーズに対するサービス調整という意識を持ってケアマネジメントが行えるように各相談支援専門員が定期的に集まり情報交換会を行った。結果、気づきを伝え合う事で事業所としての動きを作ることにつながった。</p>
<p>②</p>	<p>特定事業所加算体制を維持します。</p> <p>オアシス契約者に安定してサービス利用計画を作成できるように、現在の相談員数を確保します。現任研修修了者が適宜同行支援を行い、夜間等の緊急的な動きにも対応できるようにします。</p>

結果	加算維持体制の根拠となる現任研修修了者の研修を日々のOJTとして位置づけたことで、事業所としてのスキルアップにもつながった。	
③	相談支援を取り巻く制度の変化に対応できる準備を進めます。	市内で実施される総合相談窓口化、地域生活支援拠点、主任相談支援専門員、共生型サービス開始等に伴い、柔軟に対応できる準備を進めます。あいすくりーむの案内にオアシスⅡを設置し介護支援専門員有資格者を配置します。
結果	市内の相談支援体制の変化に伴い、当事業所が新たに担う役割や動きの変化は特になかった。オアシスⅡに配置した相談支援専門員（介護支援専門員）からは情報交換会の中でも高齢化に伴う制度の変化等について還元されたため一定のメリットはあった。今後は地域生活拠点事業の進捗を見て体制構築を検討していく。	
④	明石市地域自立支援協議会くらし部会運営を主体的に行います。	くらし部会として地域の障害児者の暮らしに関する課題を集約し普遍化させます。共通した地域課題を見出し、課題解決に向けた取り組みを行います。各ワーキングの運営補助及び障害者虐待に関するネットワークを構築します。
結果	くらし部会及びくらし部会を構成する各ワーキングの運営について各相談員が主体的にかかわるといところまでは至らなかったが、日々の相談支援の中で抽出した課題については新たに検討会を設置し、31年度から開始される障害福祉従事者向け人材育成プロジェクトを立ち上げるきっかけになった。	
⑤	職員同士が親睦を深め、より一体感のある事業所運営を図ります。	定期的に職員が集い、業務に関する事に限らず笑顔でコミュニケーションを図れるようにします。
結果	定期的に懇親会を企画し、業務面に限らず職員同士の親睦を深めることができた。	

行動実施報告 相談支援事業所オアシス

No.	項目	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
①	事業所内の情報交換会を実施します。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・原則、週1回相談員同士の情報交換、各担当の支援状況の確認、該当月の計画作成・モニタリング者の把握を行います。</li> </ul>											
②	人材育成(必須研修含む)	<p>相談員研修</p> <p>スキルアップ チームアップ研修 ローチ研修</p> <p>現任研修</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・その他、オアシスの課題に応じた研修があれば予算の範囲内で参加検討</li> </ul>											
③	くらし部会運営	<p>くらし部会</p> <p>くらし部会</p> <p>くらし部会</p> <p>くらし部会</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・年間通して、くらし部会本会議へ出席。</li> <li>・障害児者のくらしに関する課題を普遍化させて解決に向けて取り組みます。</li> <li>・くらし部会各ワーキングに協力するとともに、30年度は障害者の権利擁護に関するワーキングの立ち上げ準備を行います。</li> </ul>											

## □明石市障害者就労・生活支援センターあくと

### 1. 施設概要

- (1) 事業所名 明石市障害者就労・生活支援センターあくと
- (2) 設置場所 明石市東仲ノ町3-25アスパア明石東館207号
- (3) 提供するサービスと利用定員  
登録者数 275名(25名増) 未登録者数360名(25名減)
- (4) 職員定数  
管理者 1名  
就労支援員 3名  
就労支援アドバイザー 1名

### 2. 基本方針

- (1) 社会福祉法人明桜会の使命と理念に則り、明石市内を拠点に就労・生活支援センターとして適切な事業展開を図ります。
- (2) 障害種別や程度、所属団体に関わらず「働きたい」と希望される方に対し、就労支援及び就労に関わる生活支援を提供します。
- (3) 明石市内に在住する障害者及び企業・事業主に対して障害者雇用に関する理解を深め、障害者が働き続ける事ができる環境を構築します。
- (4) 職員の能力開発や専門性の向上を図るため、計画的に研修を実施し人材育成に努めます。職員に倫理観と規範意識を促し、信頼し合える組織体系を構築します。
- (5) 企業内の就労場面に活動を限定せず、地域社会における共生の実現のため地域自立支援協議会等に参画し積極的に運営に関わります。

### 3. 活動内容

- (1) 障害者の就労に関する相談を随時受け、就業生活全般に関する支援を行う。  
⇒ 相談及び支援件数は増加し続けており、特に発達障害や精神障害の方からの相談件数が増加している。また、雇用率上昇の背景もあり企業からの相談も増加している。あくと登録者においては、生活面の支援を要する方もおられるが企業内の支援で完結してしまう場面も見られるため引き続き次年度以降も生活と就業場面の両面から支援を組み立てられる人材育成を継続していく。
- (2) 一般企業等において実習を行い、適職開拓・職業準備性を高める支援を行う。  
⇒ しごと部会等の取り組みを担い、市内の企業に対して仮称障害者のトライやるウィークを実施。B型事業所所属利用者約30名に対して一般企業約10社の協力の元実施した。
- (3) 地域に点在する社会資源を活用し、働き続けるために必要な生活面の環境調整を行う。  
⇒ 金銭管理や家事、異性関係や高齢化に対応した課題など、就業場面のみならず地域

で暮らす上での課題を持った方に対するトータルコーディネートが及ばない場面が見られた。個別のケースの課題をスタッフで共有し、あくとしての動きを整えスキルアップにつなげていく体制の構築が必要である。

- (4) 労働行政・就労支援機関・教育機関等と定期的に情報共有を行い、雇用前から雇用後における支援を行う。  
⇒ しごと部会等の取り組みを担い、定期的に労働行政、福祉行政、教育機関、就労支援事業所等が意見交換し合う場を年4回提供した。30団体を超える事業所が加盟し障害者の一般就労に対する支援の基盤づくりに貢献した。
- (5) 就職時・退所時の支援及び再就職に向けた支援を行う。  
⇒ あくと登録者はじめ人生の転機となる就職・転職・退職時の支援は各スタッフが意識を高く持って丁寧に実施できた。
- (6) 一般企業等を対象とした学習会や登録者の余暇の充実を図る支援を行う。  
⇒ 11月に明石市就労啓発セミナーを実施。30企業に参加いただいた。他、障害理解や制度などニーズに応じてスタッフが企業を訪問し説明を実施することも増加している。  
⇒ あくとの集い、あくとサロンも事業計画に準じて実施できた。
- (7) 明石市自立支援協議会の参加及び運営を行う。  
⇒ しごと部会及びしごと部会を構成する各ワーキングに参加し、それぞれのスタッフが主たる役割を担うことができた。あくとから見えた課題や各事業所が抱える課題を抽出し普遍化した動きの構築に貢献できた。

#### 4. 重点目標及び行動実施報告(別紙参照)

#### 5. 地域交流計画

地域住民にとって身近な就労相談窓口となるよう、地域活動(避難訓練や防災訓練等)に積極的に参加します。また、個別のケースを通して民生児童委員との連携を図り障害福祉の理解を図ります。

⇒ 検討はしたが、地域の活動への参加は困難であった。民生委員等については、個別ケースの相談はなかったが全体に対する障害者の就労に関する研修講師等を引き受けることで理解啓発に努めた。

#### 6. 防災・防犯計画

地域の避難訓練等に参加します。当事業所として、年1回防災防犯訓練を実施します。

⇒ 検討はしたが実施には及ばなかった。

## 明石市障害者就労・生活支援センターあくと

<p><b>今年度の最重点目標</b></p>	<p>障害種別・ライフステージを問わず、障害者の就労と生活を両面からサポートできる人材を育成します。明石の障害者就労の中心的な役割を果たしていき、障害者が安心して働き続けられるように支援します。</p>
<p><b>結果</b></p>	<p>新規で相談に来られる方の多くは発達障害・精神障害であり、スタッフが障害特性に応じた関わりに戸惑う場面にみられた。また、金銭管理・異性トラブル・親の高齢化に伴う課題など、就業場面以外の支援について、アセスメントが不十分なことから、障害種別・ライフステージを問わず、就労面・生活面においてトータルでアセスメントが取れる課題に対するコーディネートが出来るようなることを目標に掲げて、外部研修の受講、事業所内での定期的なグループワークを実施した。結果、誰が何に困っているか、その事を解決する手段はどんな手段があるかなどを具体的に抽出できるようになってきている。個別の課題に対して、全てを担当者が抱えるのではなく、あくととして行うべき支援・行わない支援について共有できるようになってきたのも良い波及効果として挙げられる。引き続き、この体制を維持し障害者が安心して働くことを支援する人材育成努めていく必要がある。</p>

No.	目標達成のために実施する事	具体的な方法
①	<p>就労と生活の両面から個別支援をコーディネートできる職員を育てます。</p>	<p>年間を通して個々に計画的に研修を取り入れます。参加した研修についてはプレゼン形式で学びを報告します。自己研修費については年間テーマを決めるよう促します。生活面のアセスメントスキル向上については、役職者によるOJTを随時行います。</p>
結果	<p>あくとんの年間テーマ・自身の課題に応じた研修の受講を促すことで、一定程度意識が高い状態で業務に取り組むことができました。ただ、研修の学びをブレゼン形式で還元するところまでには至らなかった。定期的な会議やグループワークを通し、あくとんとしての支援基準や判断基準はまとまってきた。</p>	<p>あくとんの年間テーマ・自身の課題に応じた研修の受講を促すことで、一定程度意識が高い状態で業務に取り組むことができました。ただ、研修の学びをブレゼン形式で還元するところまでには至らなかった。定期的な会議やグループワークを通し、あくとんとしての支援基準や判断基準はまとまってきた。</p>
②	<p>明石市地域自立支援協議会しごと部会ワーキングを運営していきます。</p>	<p>明石を取り巻く就労系の事業所・行政機関・企業等が集うワーキングを主体的に運営します。個別の課題を普遍化させて、ネットワークで共有できる仕組みや各団体が学び合える機会をあくとも核となって提供していきます。</p>
結果	<p>しごと部会本会議の運営及びしごと部会を構成している各ワーキング活動において、あくとスタッフが主導的な役割を果たし、企業で働く場の提供・働き続けるために必要な余暇支援・支援者に対する研修・企業への支援など・明石の障害者の就労支援の現状から見える課題に対して形として見える取り組みにつなげる事が出来た。（支援者や市民に対して、リーフレット作成・B型利用者のトライヤーク・働く方の余暇支援・企業見学会などを実施した）</p>	<p>しごと部会本会議の運営及びしごと部会を構成している各ワーキング活動において、あくとスタッフが主導的な役割を果たし、企業で働く場の提供・働き続けるために必要な余暇支援・支援者に対する研修・企業への支援など・明石の障害者の就労支援の現状から見える課題に対して形として見える取り組みにつなげる事が出来た。（支援者や市民に対して、リーフレット作成・B型利用者のトライヤーク・働く方の余暇支援・企業見学会などを実施した）</p>

③	あくど登録者の余暇・生活相談の充実を図ります。	あくど登録者を対象としたあくどとの集いを企画実施します。利用者が中心になり、余暇の企画を考えられるようにサポートします。従来の半日開催から全日開催に変更し、個別の目的に応じた余暇支援を実施します。また、高齢化に伴う本人・ご家庭の困りごとに対する学習会を10月に実施します。
結果	あくど登録者に対して、月1回余暇支援として集いの場を提供し毎回10人から15人程度が参加された。ポーリング大会やカラオケ、バーベキューなど企画によっては50人程度参加されることもあり、ニーズが一定程度高い状態で推移していることが把握できた。反面、精神の方を主対象に新たに開始したあくどサロンでは、当日の体調によって参加が左右される方が多く、今後の運営を考える必要が出てきた。高齢化に伴う本人・ご家族の困りごとに対する学習会は予定通り実施し、やまゆりの家・オアシス職員が講師となり将来の生活に対するイメージを持っていただく機会となった。	
④	企業への研修を実施し、障害者が働き続けるために必要な事を伝えます。	年1回の頻度で企業を対象とした明石市就労啓発セミナーを開催します。他、随時企業の課題を抽出し普遍化させます。そのうえで、テーマ別の研修資料を職員が作成し該当企業に提供していく体制を構築します。
結果	11月に明石商工会議所で一般企業を対象とした「明石市就労啓発セミナー・企業交流会」を企画実施した。約30企業に参加いただき、障害者雇用の現状についてハローワーク明石から説明いただいた。また有限会社奥脇システム奥脇様から、障害があっても働き続けられる企業風土について講演していただいた。昨年度に続き、あくどとの各スタッフがファシリテーションとして進めたグループワークでは、お互いを知る機会にもなり企業交流会の目的も果たすことができた。	
⑤	あくどで提供する支援の在り方について職員間で共有していきます。	週1回の頻度で各自が担当している利用者及び企業の支援状況について全体で確認します。新規相談者の対応・定着支援・生活支援・雇用前実習の在り方など職員で確認し、対話式のワークショップを行いあくどとの線の在り方の共通認識を具体的に共有します。
結果	スタッフそれぞれが担当している対象者や企業の支援経過について全体で確認し、仕事の切り出しから体験実習や雇用前実習、離職・転職などの動き方について調整することができた。また、これらをデータ管理するシステムの構築もできた。ただ、ワークショップで深めるところまでは至らなかった。	

行動実施報告 明石市障害者就労・生活支援センターあくと

No.	項目	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
		<p>1号ジョブ 初任者研 修 先進地視 察 就業生活 研修 東・北播磨就・研修</p>											
①	人材育成・研修(Off-JT)	<p>・その他 あくとの課題に応じた研修があれば予算の範囲で参加検討。役職者によるOJTは随時実施。</p>											
②	しごと部会各ワーキング運営	<p>・年間を通してしごと部会本会議へ出席 ・明石就労支援ネットワーク(移行事業所及び学校対象:定例会・企業見学会・就労機関/パンフレット・連携シート等作成) ・チャレンジウィーク(明石に在住する障がい者を対象に、企業で働く体験の機会提供等 障がい者のトライアルウィーク) ・はたらく仲間の集い(移行利用者、一般就労者を対象に余暇の企画実施等)</p>											
③	あくとの集い	<p>家族向け 学習会</p> <p>・登録者を対象に毎月(12月を除く) 最終の土曜日 午前に開催。主に余暇企画(知的の方が主) ・登録者を対象に隔月(12月を除く) 最終の土曜日 午後開催。主に個別相談及びSST(精神・発達の方が主)</p>											
④	企業向けセミナー	<p>就労啓発 セミナー</p> <p>・年間を通して、企業が抱える個別の困り感を抽出し普遍化させる作業を全体で行う。 ・そのうえで、障害種別・課題別の対応について企業に説明できる資料をあくととして作成する。 ・仕事の切り出しや創出・雇用時の集中支援は1号ジョブコーチ資格者が主になり対応する。</p>											
⑤	各自の担当の支援状況確認	<p>・原則、週に1回 ケース報告を行う時間を作る。 ・ワークショップ等であくとで行う支援の方向性がぶれないように共通認識を図る。</p>											

## □明石市立木の根学園

### 1. 施設概要

(1) 事業所名 明石市立木の根学園

(2) 設置場所 兵庫県明石市大久保町大窪2752

(3) 提供するサービスと利用定員と利用率

たんぽぽ工房 利用定員60名 利用率87%

生活介護事業 50名 利用率84%

就労継続B型 10名 利用率70%

ひまわり工房 利用定員60名 利用率92%

生活介護事業 50名 利用率88%

就労継続B型 10名 利用率95%

短期入所 6名 利用率84%

(4) 職員定数

たんぽぽ工房

管理者(業務執行理事兼務) 1名

サービス管理責任者 2名

職業指導員 1名

生活支援員 24名(派遣職員1名含む・常勤換算21.1名)

看護師 1名

理学療法士(非常勤) 1名(0.3名)

事務員 1名

顧問医 1名

ひまわり工房

管理者(就Bサービス管理責任者兼務) 1名

サービス管理責任者 2名

職業指導員 1名

生活支援員 26名(派遣社員2名含む・常勤換算22.4名)

看護師 1名(0.1名)

理学療法士 1名(0.3名)

発達心理士 1名(0.6名)

事務員 1名

顧問医 1名

### 2. 基本方針

(1) 利用者一人ひとりの「今」を改めて真摯に受け止め、「夢・未来」の創造と実現に向けて共に歩んでいく。

(2) 多様なサービス・活動内容・専門職による支援を通じて、ご家族も含めた個別支援に重点

を置いてサポートしていく。

- (3) 明石市に障害福祉現場の現状や課題を示し、福祉行政の更なる発展の為に提案・協議を行っていく。

### 3. 活動内容

- (1) 作業活動(下請け作業・運動・農園作業)
  - ⇒ 下請け作業:菓子箱折り・ゴム製品バリ取り・緩衝材袋入・電機部品組立て・ハンガー組立て・電機小物包装。運動:散策・レクリエーション。農園作業:野菜・花植え
- (2) 生産活動(ケーキ製造・自主生産)
  - ⇒ ケーキ製造:クッキー・ケーキ・マドレーヌ自主生産:マット編・毛糸マフラー・ぐるぐる
- (3)社会的活動(エンパワメント外出・研修旅行・生產品販売等)
  - ⇒ 利用者様の希望・要望を踏まえ年間を通じて企画・実施(エンパワメント外出20件・研修旅行5件)
- (4)余暇活動(季節イベント・土曜日余暇活動)
  - ⇒ 季節イベント:年間を通じて季節に応じたイベントを企画・実施(お花見・ハイキング・生け花・新年会・木の根のつどい)土曜余暇活動:主な活動実績(調理実習・季節に応じた創作活動)
- (5)健康管理(定期健康診断・内科健診・歯科健診・ウイルス感染症予防取組)
  - ⇒ 健康診断(5月)内科検診(7月・2月)歯科検診(11月)ウイルス感染症予防のための各種取組み(12月～2月)

### 4. 重点目標及び行動実施報告(別紙参照)

### 5. 地域交流計画

- (1) 地域清掃奉仕活動
  - ⇒ 毎月1回、明石市内の各所で実施。
- (2) 地域団体行事・イベントでの販売活動
  - ⇒ ばんたん親善運動会・ばんたんゆうあい文化祭・障害者交流運動会への参加。地域イベントにおける販売活動実績(34件)
- (3) スペシャルオリンピックス日本・兵庫明石プログラムの事務局担当
  - ⇒年間を通して各競技プログラム・イベント行事の企画運営を事務局として担当・実施。

### 6. 防災・防犯計画

- (1) 消防避難訓練(定期)
  - ⇒ 年3回実施(7月・11月・1月)
- (2) アルソックセキュリティーシステムの運用
  - ⇒ 業者と連携し事務所棟・たんぽぽ工房・ひまわり工房の防犯警備に努めた。
- (3) 明石市福祉避難所の受入れ体制整備
  - ⇒ 明石市との福祉避難所設置運営に関する意見交換会に参加(9月)福祉避難所用備蓄食品の保管を開始(3月)

## 明石市立 木の根学園

<b>今年度の最重点目標</b>		<p>○ご家族を含めた利用者一人ひとりに対して、きめ細やかな個別支援を提供できる職員体制を整えていく。そのために、幅広い雇用形態や経験年数の職員が同じ方向に向かって協同し、業務に取り組みめるように風通しがよく、働きやすい職場づくりを行っていく。</p> <p>○木の根学園らしい就労継続B型のあり方を検討し、支援の方向性・活動内容を見直していく。</p>
<b>結果</b>	<p>○幅広い雇用形態や経験年数の職員が同じ方向性を去有するために、障害者支援に関する基礎的な勉強会の機会を多く設け実施した。また、会議・打合せの場では発表者の一方的な発信のみにならないよう少人数のディスカッション形式を導入し、職員一人ひとりの意見や困りごとを抽出し全体で共有できる仕組みづくりを行った。役職者の異動に伴い、改めて指示系統の明確化を行い、意見や相談がしやすい職場の雰囲気づくりに努めた。</p>	
<b>具体的な方法</b>		
<b>No.</b>	<b>目標達成のために実施する事</b>	
①	<p>役職・雇用形態や経験年数に応じた業務内容・役割の明確化・周知を行う。</p>	<p>「分かりやすい職域・役割を作る」チームの立ち上げ、役職者・各職域からメンバーを選び、年間を通して現状の業務内容の洗い出しと整理を行っていく。</p>
<b>結果</b>	<p>大幅な職員体制の変更に伴い、年間を通じて障害者支援の基本や利用者理解、業務内容の共通理解を中心に取り組み形での対応を行った。業務内容の洗い出し整理作業等については、次年度の課題とする。</p>	
②	<p>事業所全体から職員個々が抱える課題や困りごとについて、組織として意見の吸い上げから検討・改善を行うまでの仕組みづくり</p>	<p>日々の終礼では報告連絡だけにとどまらず、ワーキング・意見交換の時間を設けて職員個々の思いを引き出し共有する。抽出された課題や困り事を職員全体が「自分事」として受け止め、積極的に検討できるように必要な会議を設け改善への取り組みを重ねることで、トップダウンではなく「心ある支援や業務内容は自分たちで考え、高めていくもの」という意識を育んでいく。</p>

結果	職員個々の意見の抽出・交換を活発に行えるよう、グループディスカッションや各作業班・役割担当者間での少人数単位のミーティングの機会を多く持ち、課題や困り事など意見しやすい雰囲気づくりに努めた。抽出された意見を限られたメンバーで対処していくのではなく、職員間で共有・検討し自分たちで改善していくサイクルを浸透させていくために、改めて各会議の意図やねらいを明確にすることで少しずつ課題解決に向けてプロセス構築に努めた。	
③	利用者支援会議(ケース事例検討会)の質の向上	外部講師による研修会や事例を通じた定期勉強会を実施する。支援を組み立てるうえでのアセスメントの抽出方法や課題解決のプロセスを学び、利用者個々の特性や家庭状況を踏まえたニーズを把握する力、職員全体で細やかな個別支援を提供する流れと成功体験を身に付ける。
結果	対象職員の経験年数・スキルを踏まえ、当初の計画よりも基礎的な内容の勉強会の開催となったが、職員間の「支援の共通項づくり」として発達心理士を活用し年間を通じて、学びの機会を提供することができた。	対象職員の経験年数・スキルを踏まえ、当初の計画よりも基礎的な内容の勉強会の開催となったが、職員間の「支援の共通項づくり」として発達心理勉強会実績：「知的障害とは」「自閉スペクトラム症と感覚」「自閉症スペクトラム症と視覚的支援」「障害者と性」「SST」ディベート大会「良い支援てなんだろう？」事例検討会・口腔ケア研修会
④	明石市と協議を重ねながら就Bとしての役割を検討する	介護保険優先原則の65歳問題や、目標工賃設定など制度としてのあり方と、現在の木の根の就Bとしての役割や求められていることのギャップを埋めていくために指定管理の明石市と共に今後について協議を重ね方向性を示していく。
結果	体系移行時、長年学園を利用されている65歳以上・軽度の方に支援を継続できるようにと生活介護・就Bの多機能型としてこれまで運営してきたとおり、市担当課とも数回協議を行っているが具体的な進展はなかった。市運営時代から引き継いでいる工賃支給要綱については、今後見直しをかけていくことを双方で確認している。	

行動実施報告 明石市立 木の根学園

No.	項目	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
①	役職・雇用形態や経験年数に応じた業務内容・役割の明確化・周知を行う。	チームの立ち上げ 現状の業務の洗い出し			職域・役割ごとの整理・仕分け				全体への広報 試行的に開始		修正・変更を次年度に向けて準備		
②	事業所全体から職員個々が抱える課題や困りごとについて、組織として意見の吸い上げから検討・改善を行うまでの仕組みづくり	<p>年間を通して実施</p> <p>意見・課題抽出・・・終礼・ミーティング(担当:リーダー・作業班長・職員面接(担当:役職者))          課題提議・検討・・・工房班長会議・役職者会議          全体協議・共有・周知・・・職員全体会議</p>											
③	利用者支援会議(ケース事例検討会)の質の向上	<p>リーダー勉強会・・・毎月1回(会議の進め方・ファシリテーターの役割とは・課題解決のプロセスとその方法等)          職員全体勉強会・・・2カ月/1回(知的障害者の特性の理解・視覚構造化・相談援助技術等)          外部講師研修・・・年3回(困難ケースの事例から支援の組み立てを学ぶ)</p>											
④	明石市と協議を重ねながら就労としての役割を検討する	<p>現状の課題や活動状況・工賃支給額を把握し、定期報告会を通じて明石市と協議を重ねていく。</p>											