

2019年度 社会福祉法人明桜会 事業報告書

(2019年4月1日～2020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】

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

【基本理念】

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

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

～働き方改革への対応～

- (1) 国や県の指針を元に職員のワークライフバランスを推進した。役職者の意識改革を行い職員の定時退社を徹底することに努めた。成果として確実に定時退社が定着してきた事業所がある一方、役職者の時間外勤務が減りにくい事業所もあり法人内事業所間における格差が顕著になったため、次年度以降も引き続きワークライフバランスの推進に努める必要がある。

～ガバナンスの強化～

- (2) 職務権限規程及び能力等級フレームに則った役割と責務を果たすことを求めてきたが、事業所内の実務において具体的に示すことが難しく副主任、主任、管理者それぞれが同様の業務に従事することもあった。次年度以降、役割に応じた具体的な業務整理が必要である。運営企画室の統制強化については、法人の課題抽出から解決に向けた動きを構築することができた一方で、地域ニーズ解消に向けた事業展開やその方向性を示すまでには至らなかった。

～経営基盤の安定～

- (3) 継続して実施している経営会議において、各管理者から自事業所の経営課題の分析及び今後の方向性について示す機会を作った。事業所の経営を考える事でご利用者に選ばれる事業所運営の在り方を考える事につながり、結果として経営と運営の両面において好循環が生まれて法人の経営基盤を構築することができた。

～共生社会の実現に向けて～

- (4) 各事業所単位で自治会や地区社協などに参加しているが、地域課題解消のための動きや障害のある人が住みやすい街となるための動きを構築するには至らず、共生社会の実現に向けては受動的な1年となった。結果、グループホームの増設はじめ多様性に応じた暮らし方の提案など、障害のあるなしに関わらず誰もが住みやすい街にするための具体的な対策には至っていない。

～人材確保の推進～

- (5) 就職フェアや法人ブログの充実などチームとしての動きを活発に行い近隣の各種学校から信用を得てきた結果が新卒者7名確保という実績につながった。職員の多様な働き方に対応するための人材確保という点においては、次年度以降地域の人材活用について考えていく必要がある。

～人材育成について～

- (6) キャリアに応じた人材育成の体系化について副主任を中心に検討を進めてきたが、個人のスキルアップのニーズと法人としてのキャリアアップのニーズが混在する状況となり、チームの方向性を定めるうえで課題となった。法人としての体系化した人材育成にはキャリアアップの視点が不可欠であるため、次年度以降はスキルアップとキャリアアップの棲み分けを図り進めていく必要がある。

～広報発信について～

- (7) SNS等を通して継続して発信を行いその分析を実施することで、戦略的に法人の認知度を高める事が出来ている。また、様々なサービスをトータル的に提供する法人の強みを視覚情報や体験を通して一体的に発信する機会(サンクスフェスタ)を作った事で、進路を控える保護者やご利用者から選ばれる事業所が増えてきている。次年度以降は地域住民や一般企業も視野に入れた広報を考えていく必要がある。

～虐待防止について～

- (8) 全職員を対象に障害者虐待についての研修会を企画実施し、不適切な対応とは何か？というような事を事業所の枠を超えてそれぞれが考える機会を提供した。併せて、法人と

しても各事業所においても虐待防止委員会が未設置であったため、虐待防止チームが起点となり虐待防止委員会を立ち上げた。

～防犯・防災について～

- (9) 防犯・防災チームとして防災訓練や研修会を企画実施し、緊急時における課題抽出等を行った。しかし、各事業所における避難マニュアルの共有や法人としての指示系統の明確化など、具体的な動きを構築するには至っていない。次年度以降、災害等が起こりうることを前提とし具体的なマニュアルの作成を行う必要がある。

～地域貢献～

- (10) 障害者スポーツ及び文化活動の推進

明石市立総合福祉センター新館事業の一部を受託し、各機関と連携を図りながら障害者スポーツの推進を行った。結果、障害のあるなしに関わらずスポーツや文化活動を通してインクルーシブな社会を作ること貢献し、障害のある人自身の生きがいにもつなげる事が出来た。

- (11) 明石市の福祉力向上に対する貢献

明石市地域自立支援協議会を構成する各部会活動への職員派遣や明石障害者ケアネットワーク・社会福祉法人連絡協議会と協働するなど、明石市における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》

—第102回—

- | | | |
|---|--------|------------------------|
| 1 | 開催日時 | 令和元年6月7日(金曜日) |
| | | 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 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 | 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 | 13名 |
| 職員 | 鳥居健一 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 寺田俊哉 宮崎泰生 吉田透 室本早知 大西圭介 前田央依 |
- 4 議題
- | | |
|--------|-------------------------|
| 第1号議案 | 平成30年度 事業報告(案)について |
| 第2号議案 | 平成30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 | 賞与の支払いについて |
| 第5号議案 | 健康情報等の取扱い規程(案)について |
| 第6号議案 | 理事・監事候補者の推薦について |
| 第7号議案 | 評議員候補者の推薦について |
| 第8号議案 | 評議員選任・解任委員会の開催について |
| 第9号議案 | 定時評議員会の開催日時・開催場所・議案について |
| 第10号議案 | 明石市立木の根学園給食調理業務の委託について |
- 5 報告事項
- (1)明石市への虐待通報について

—第103回—

- | | |
|--------|-----------------------------------|
| 1 開催日時 | 令和元年6月26日(水曜日)
午後3時から午後3時15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 | 原田敏予 福田和臣 鳥居健一 |
| 監事総数 | 2名 |
| 監事出席者 | 1名 |
| 監事 | 由岐透 |
| 職員出席者 | 1名 |
| 職員 | 岡平ゆかり |
- 4 議題
- | | |
|-------|---------------|
| 第1号議案 | 理事長の選定について |
| 第2号議案 | 業務執行理事の選定について |

—第104回—

- 1 開催日時 令和元年8月23日(金曜日)
午後1時30分から午後2時35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 山下孝光 福田和臣 原田敏予 鳥居健一
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 吉田透
三村寛裕 寺田俊哉 大西圭介 室本早知 谷一智子 前田雅洋
吉田有希 古川裕明 前田央依
- 4 議題
報告事項
(1) 理事長及び業務執行理事の業務報告について
(2) 事業報告について
① 人材確保
② 人材育成
③ 広報・発信
④ 虐待防止対策
⑤ 防犯・防災
(3) 第1四半期会計報告について
(4) 重要な契約について
① 大地の家真空式温水ヒーター・濾過機更新工事請負契約について
② 法人全体パソコン(87台)購入契約について
審議事項
第1号議案 運営協議会について
開催予定日 令和元年11月8日(金)10時～

—第105回—

- 1 開催日時 令和元年11月15日(金曜日)
午後1時30分から午後3時30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 原田敏予 福田和臣 山下孝光 鳥居健一
 監事総数 2名
 監事出席者 2名
 監事 由岐透 仲地典子
 職員出席者 11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
 寺田俊哉 宮崎泰生 吉田透 室本早知 前田央依
- 4 議題
 第1号議案 介護休業規程の一部改正(案)について
 第2号議案 上半期事業報告について
 第3号議案 第一次補正予算(案)について
 - ・ 上半期会計報告について
 - ・ 冬期賞与の支払いについて
 第4号議案 虐待防止対応規程(案)について
 第5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) 理事長及び業務執行理事の業務報告について
 - (2) 運営協議会について
 - (3) 大地の家明石市実地調査の結果と改善報告について
 - (4) 法人本部労働局調査の結果と是正報告について

—第106回—

- 1 開催日時 令和2年2月26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 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	山下孝光 福田和臣 鳥居健一
監事総数	2名
監事出席者	1名
監事	由岐透
職員出席者	2名
職員	岡平ゆかり 前田央依

4 議題

報告事項

- (1) 理事長及び業務執行理事の業務報告について
- (2) 障害福祉サービス事業者等に対する実地指導の結果と改善報告について(すたじお ぽっち)

審議事項

- | | |
|-------|--------------------------|
| 第1号議案 | 定款変更について |
| 第2号議案 | 非正規職員給与支給に関する内規の一部改正について |
| 第3号議案 | 役員報酬等に関する規程の一部改正について |
| 第4号議案 | すたじおぽっちの定員変更について |
| 第5号議案 | サポートセンター翔の定員変更について |
| 第6号議案 | 管理者人事について |
| 第7号議案 | 大地の家の個室化について |

《理事会の決議の目的である事項の提案について》

- 1 提案日 令和2年3月4日
- 2 決議事項を提案した理事 理事長 日下孝明
- 3 提案事項

第1号議案	2019(令和元)年度 補正予算(案)について
第2号議案	2020(令和2)年度 事業計画(案)について
第3号議案	2020(令和2)年度 予算(案)について
第4号議案	定時評議員会の開催日時・開催場所・議案について
- 4 理事会の決議があったものとみなされた日 令和2年3月10日

《評議員会》

—第43回—

- 1 開催日時 令和元年6月26日(水曜日)

- 13時30分から14時30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 6名
- 生島淳伍 小池和枝 木下宣明 牧山榮子 竹内信六 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 1名
- 由岐透
- 職員出席者 13名
- 岡平ゆかり 奥山智子 金尾良信 山崎正幸 永井照行 鳥居健一
寺田俊哉 三村寛裕 吉田透 大西圭介 宮崎泰生 宮前弥寿子
前田央依
- 4 議題
- 第1号議案 平成30年度 事業報告(案)について
- 第2号議案 平成30年度 決算報告(案)について
- ・ 社会福祉充実残額の算定結果について
- 第3号議案 監事監査報告について
- 第4号議案 理事、監事の選任について
- 第5号議案 評議員の選任について

—第44回—

- 1 開催日時 令和元年12月6日(金曜日)
- 13時30分から14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
- 評議員総数 7名
- 評議員出席者 6名
- 生島淳伍 飯貝昭弘 木下宣明 牧山榮子 竹内信六 三木則夫
- 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 9名

岡平ゆかり 奥山智子 金尾良信 山崎正幸 永井照行 寺田俊哉
吉田透 大西圭介 前田央依

4 議題

第1号議案 上半期事業報告(案)について

第2号議案 第1次補正予算(案)について

・ 上半期会計報告について

5 報告事項

(1) 運営協議会について

《評議員会の決議の目的である事項の提案について》

1 提案日 令和2年3月10日

2 決議事項を提案した理事 理事長 日下孝明

3 提案事項

第1号議案 定款変更(案)について

第2号議案 役員報酬等に関する規程の一部改正(案)について

第3号議案 2019(令和元)年度 第2次補正予算(案)について

第4号議案 2020(令和2)年度 事業計画(案)について

第5号議案 2020(令和2)年度 予算(案)について

4 評議員会の決議があったものとみなされた日 令和2年3月25日

《評議員選任・解任委員会》

1 開催年月日 令和元年6月7日(金曜日)

午後1時30分から午後2時30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 出席委員

外部委員 高橋嗣郎

監事 由岐透

職員 岡平ゆかり

4 欠席委員 なし

5 その他出席者

理事長 日下孝明

業務執行理事 小松正和

《監事監査》

1 監査日時 令和2年5月30日(木曜日)

- 2 監査場所 社会福祉法人明桜会 大地の家 地域交流ホール
- 3 出席者
- 理事長 日下孝明
- 業務執行理事 小松正和
- 職員 鳥居健一 岡平ゆかり 前田央依

《運営協議会》

- 1 開催日時 令和元年11月8日(金曜日)
- 午前10時から午前11時35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
- 稲田恵子 村田美和子 本藤茂子 井上正子 片岡美津子 中里直子
- 喜多みどり 今井サチ子 丸山純子 四方成之
- 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 宮崎泰生
- 吉田透 鳥居健一 寺田俊哉 大西圭介 室本早知 前田央依
- 4 報告事項(今年度の明桜会の主な動きについて)
- (1) サポートセンター貴和
- (2) グループホーム(あいすくりーむの家・やまゆりの家)
- (3) サポートセンター双葉
- (4) サポートセンター翔

《経営会議》

- 1 参加者
- 主担当 岡平ゆかり
- 理事長 日下孝明
- 業務執行理事 小松正和
- アドバイザー (株)経営開発センター野崎悦雄氏
- 職員 鳥居健一 宮崎泰生 吉田透 室本早知 大西圭介 金尾良信 山崎正幸
- 奥山智子 永井照行 寺田俊哉 三村寛裕 前田央依
- 2 開催日 5月29日 7月31日 10月30日 1月29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

《運営企画会議》

- | | | |
|---|------|---|
| 1 | 参会者 | 小松正和 岡平ゆかり 鳥居健一 宮崎泰生 吉田透 |
| 2 | 開催日 | 4月2日 5月14日 6月11日 7月19日 8月6日 9月10日 10月8日
11月12日 12月10日 1月14日 2月4日 3月10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 |
| | 業務執行理事 | 小松正和 |
| | 職員 | 岡平ゆかり 鳥居健一 宮崎泰生 吉田透 室本早知 大西圭介
三村寛裕 |
| 2 | 開催日 | 4月16日 5月21日 6月18日 7月16日 8月20日 9月7日 10月15日
11月19日 12月7日 1月21日 2月18日 3月17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 |

今年度の最重点目標	①労務 働き方改革への対応 ※法人重点方針(1) ②人事 人材確保の推進 ※法人重点方針(3) ③財務 消費税改正対応とコスト削減努力 ④人材育成 ⑤新規事業支援 ※法人重点方針(4)
結果	全体としては、すべての重点目標を達成するために実施する事はほぼできた。特に、働き方改革への対応や消費税改正への対応は各事業所と連携して行えたことがよかった。新規事業については様々な条件が整って初めて開始できることなので次年度も引き続き実施することとする。

優先度	目標達成のために実施する事	具体的な方法
①	年休消化率アップと時間外勤務状況のチェック～事業所との連携～	●(年に1度→)3ヶ月に1度事業所別に年休の消化状況を確認し、消化率を算出管理する。達成状況を管理職者に伝えていく。 ●(年に1度→)毎月時間外勤務の状況を確認し、一覽管理する。必要に応じて管理職者に確認作業を行う。 ●給与規定の改正に伴い、改正後の処理ミス等で職員のモチベーションを下げないように正確な処理を行う。
結果		●年休消化の法定取得については12月時点でほぼ全事業所が実施できており、年間消化率も上がっている。 ●時間外勤務についても通所系事業所については定時退社が定着化しつつあり、入所系事業所についても特定業務を行う職員以外の平均時間は減少した。 ●給与規定の改正にともなう事務処理は、複数チェック・読み合わせ等を毎月強化したことにより昨年よりミスは減少した。
②	人事データの整理	●人事データを整理し、職員の雇用状況、勤続年数、離職率、資格状況、最終学歴別データ、育児休業制度利用状況、自己研修制度活用状況等、人材確保のために必要となる職員データの整理を行い、昨年度購入いただいた人事ソフトを活用して必要な時に必要なデータを出せるように整え、今年度中には運用できるようにする。
結果		データの整理は着実に進んだが、人事ソフトから出せる書式関係はそのまま使用できることは少ないことがわかった。しかし、抽出条件を設定してデータを引き出し、エクセルに落とす等の工夫で業務効率を上げることができた。

③	10月消費税率改正に伴う会計処理の対応と経費削減の努力	●10月の消費税率改正にともない、会計ソフト、会計帳票、小口現金帳等の様式変更や税務関係への対応、各事業所への指示、指導、支援を行う。 ●業務・契約見直しによる経費の削減 ・コピー機・・・昨年度から今年度にかけて入替を行った事業所すべて経費削減できている。引き続き、リース期間満了機器の見直しをかけていく。 ・電気代(低圧電力数ヶ所)・・・昨年度高圧電力については25%削減が可能となった。低圧電力についても見直し中ではあるが削減可能な事業所は変更契約をかけていく。 ●補助事業、助成事業の申請をスムーズに行えるように各事業所を支援する。
結果	●消費税率改正に伴う会計処理は、帳票関係の変更を行い、会計事務所から講師を招き勉強会を行う等、事業所への指導支援を行った。特にコットンペールについてはレジを導入し、事業所とともに改正に対応した。 ●経費削減については、問題のないコピー機はリース期間満了に伴う変更をかけずに年間契約で継続し様子を見たり、電気については修繕が必要となった箇所からLEDに変更していく等の工夫をしている。 ●補助事業・助成事業の申請書類の支援は可能な限り即座に行った。	
④	事務職員の人材育成のため研修参加、課内勉強会の開催	●昨年度、労務担当職員が交代したが、大幅に増えた職員の社会保険関係の届出についても、年間を通じて適時適切に行なった。また会計ソフト・給与ソフトも新調する中、各担当者は問題なく業務を進行させている。今年にはさらに労務・財務・法人運営、担当業務の研修会への積極的な参加を促し、課内勉強会を開催し、事務職員の育成を図る。 ●会計、給与・労務の複数担当制を推進し、近い将来、事務職員の業務の分散化を図れるように人材育成を進める。
結果	外部研修への参加の機会をあまり提供できなかったが、課内の打ち合わせを通して担当業務の質の向上、個別の対応を通して勉強する機会を多く持つことはできた。複数担当制も進み、業務の分散化ははかれている。	
⑤	新規事業支援	●報酬関係の変更、また2018年度には新規事業あいすくりーむの家を開設したが、その前後には補助金申請、定款変更、事業所指定申請、介護保険にかかる請求システムの準備、職員の雇用関係事務等、各種の許可認可や届出を法人事務課が担当し、無事開設にこぎ着けた。今年度は法人の重点指針(3)に基づき、グループホーム等新規事業についての必要な支援を行う。
結果	グループホーム新規事業については、先駆的な取り組みを行う事業所の見学に帯同し、本部に届く資料等の提供、定員数検討における試算資料の提出を行った。また、不動産業者のプレゼンテーションに同席し共に検討した。	

今年度の最重点目標	・ご利用者自身の願う生活の実現とチャレンジをサポートする。→個別ニーズに合わせた生活の組み立て ・全職員が利用者ファーストの意識を持って、ご利用者の生活の質の向上に向けた取り組みを行う。常に新たな発想を描きながら、職員としてのスキルを向上させ笑顔が溢れる大地を目指します。
結果	今年度は昨年度後半からの利用者ファーストをより具体的に実現出来るように職員全体で取り組んできたが、目標の50%にも行かない状況であった。 ご利用者の願う全てのニーズにはまだ応えられていない。(居住空間の整理整頓、生活面サポート、支援提供の方法)日々の業務に追われてしまいこなす事で終わる日々が続いてしまった。しかし下半期後半より少しずつ大地の家が目指す方向性、役割について再確認していく中で次年度への手応えが出てきたのも事実である。職員も少しずつアイデアを出せるようになってきているのでご利用者の願う生活に繋げていけるように継続して取り組む

優先度	目標達成のために実施する事	具体的な方法
①	支援者のチーム力を向上させスキルを向上させる	社会人、組織の一員として規範、ルール、組織としての秩序を持って業務に取り組めるようにする。利用者支援について、外部研修、内部研修、職員会議でグループワーク、実践を重ねていく事で大地の家の行動指針を作る。
結果	会議の回数は重ねてきたが職員個々が能動的には動けていない。(大地が目指す将来像が共有出来ていなかった) 下半期より次年度の動きを想定し準備を始める事は出来た。 職員個々がご利用者の生活、利用者ファーストについて突き詰める事が十分に出来なかった。 (役職者、リーダー、専門職の連携不足、コミュニケーション不足)	
②	ご利用者が望む生活の実現→個別ニーズに合わせた生活の組み立て	利用者自治会、利用者個人支援計画を通じて、利用者個々が望む生活、余暇、生きがいを実現できるようにサポート体制を構築する
結果	日中活動（送迎体制の確立、平日の活動内容(療育プログラム、作業)の見直し行ったが定着出来なかった。スヌーズレン器具の購入(助成金申請が通り購入できた)が出来た。 通院体制を見直し工夫する事で次年度への手掛かりはできた。 年間行事(花見、個別外出、誕生日外出、乳児院との合同夏祭り、運動会、クリスマス会、新年会、年度末お楽しみ会)は実施できている。別枠で感謝祭を実施したが計画予定外であった。	
③	設備等の改修	ご利用者が安心して安全に暮らせるように老朽している設備を改修する。

結果	①ボイラーの取替え実施出来た。メンテナンスも年2回実施する事にした。 ②キュービクル、自家発電の交換に向けて準備 次年度へ持ち越し ③館内の照明関係 次年度へ ④老朽化している公用車 施設で2台購入	
④	広報の充実	①家族会を通じて 利用者の生活を伝えて行く ②ブログ(随時)、広報誌(年3回)を通じて 大地の取り組みを伝えて行く
結果	①家族会において活動状況を定期的に報告する中で大地の活動をバックアップして頂いた事は大きい。 (行事等に保護者後見人多数参加、物品寄付等) ②ブログを定期的にアップできるように取り組んできたがスピード感が不足していた。 広報誌は3回配布できている。	

今年度の最重点目標		サポーターセンター翔の安定した事業運営を図る ①送迎サービスの実施 ②療育環境の整備 ③職員の資質向上 ④人材確保
結果	結果	今年度上半期は、懸案であった送迎サービスの計画や準備から始まり、5月以降にはコース検や試走を行いながら徐々に実施した。その結果として、8月には予定していた対象者(約30名)を送迎できる体制が出来、その後も継続して実施している。療育環境の整備については徐々にハード面の整備が出来つつあるがソフト面については今後更なる工夫が望まれる。また、人材育成については法人単位での新人OJTなどと連動しつつ、事業所単位でもいろいろと試行を重ねながら取組んでいる。人材確保や定着についてはマンパワーの安定的な確保はできたが、個々の職員のメンタルサポートについては次年度以降も留意が必要。その他、地域共生については翔のペースで継続しながら関係作りに取り組んでいる。
優先度	目標達成のために実施する事	具体的方法
①	送迎サービスを実施するため にソフト・ハード両面の整備を 行う	・送迎車両の整備 ・利用者及びルートへの検討(試走) ・送迎運転手の確保 ・送迎マニュアルの改訂と周知
結果	従来からの懸案であった送迎サービスを5月より部分的に開始。送迎車両については4月末に育成から寄贈頂いたワゴン車も併せ、公用車5台(ワゴン車・乗用車・軽自動車)を使用した。5月以降の運用については、月ごとに新ルートの運行を実施し、8月末には当初の計画通り5コースで利用希望者約30名の送迎が実施出来る様になった。また、運転手の業務状況を見極め、夏以降に運転手募集を行い1名の運転手を確保した。その他、リスク管理としては、従来から使用している事故対策マニュアルを改訂し、運転手を中心にした職員に周知した。	
②	大型療育器材の活用と新しい プログラム作り	・大型療育器材等の活用 ・新たな療育器材の導入 ・新しいプログラム作り ・スヌーズレン講習会の開催
結果	昨年度末には大型療育器材(エアートランポリン・ボールプール・オミヴィスタ)が導入出来た為、各グループ活動に広がりが出来て利用者の楽しみな時間が増えた。また、新たな療育器材(ハンモック)を購入し療育環境の整備は更に進んでいる。また、各グループでの新たな活動も検討し、作業・創作班では余暇支援的な活動も取り入れ利用者からは好評を得ている。行事面でも誕生日月毎の外出活動も実施した。4月には療育知識とスキル取得に向けてスヌーズレン講習会を開催し周辺事業所スタッフも共に学習した。	
③	多様な研修の機会を提供しな がら育成を図る	・外部研修の活用 ・新任職員へのOJTの実施 ・自己研修制度の活用 ・自主勉強会の開催
結果	今年度も外部の様々な研修会に職員それぞれのキャリアやスキルに応じて派遣し全体的な資質向上に努めた。新任職員2名に対しては今年度もOJT担当スタッフを付け、年間通じてスムーズな職場定着が出来る様にサポートした。一方ではOJT担当者にとっても良い振り返りの機会となった。自己研修制度については各種の資格取得を目指して取り組み、アロマフットセラピスト(6名)や労働安全推進者等の資格やスキルを修得した。また、新任職員等を中心にした学習会も開催して自主的な学びの機会作りにも取り組んだ。	

④	適切なマンパワーの確保と全職員のメンタルチェックの実施	・配置状況に応じた人材補充(求人活動) ・各職員のメンタルチェックとフォロー
結果	今年度春には配置基準に対して多少余裕のある状況でスタートしたが、年度中期には5月のパート職員1名の退職や、夏場の職員2名の産休入りなどによって配置基準に近い状況となった。そのため、職安への求人活動を実施し運転手1名を確保し、その後他事業所からの紹介でパート2名の補充が出来てマンパワーの調整が出来た。また、各職員のメンタルチェックについては定期の個別面接時にはそれぞれの状況をチェックし、定期的な役職者会議等でも検討した。ただ、中には業績不振や対人関係等で悩んでいた職員もあり、見守りながらフォローも実施した。	
⑤	その他の報告	周辺地域の各種団体(うおずみまち作り協議会、錦が丘まち作り協議会、魚住東地区社会福祉協議会等)と連携し、バザー販売や各種の活動やイベントに協働した。

就労移行支援 こねくと

今年度の最重点目標	①「働くための勉強会 ～先輩と語ろう」を実施、就労移行支援を基本に法人全体の啓発を図る ②年度途中の利用者確保(5～6名) ③施設外の作業場所を確保(最低1箇所) ④職員のスキルアップ
結果	①コットンベールを会場にして四半期に一回の予定ではあったが、現状は二度の開催(7月・R2.1月)を実施した(3月は中止)。夏休みを利用して「親子体験実習」では11組23名の参加があった。 ②チラシを作成し見学案内や支援センターあくととのコラボイベントとしてコットンベールにて「暮らし方・働き方のいろいろ」をテーマに市内小・中学校の支援学級保護者や特別支援学校保護者対象に7月と9月に説明会を実施し、結果年度途中の利用は5名となった。 ③作業場所の確保としては新規は難しかったが既存の場所での体験場面を増やすことができた。 ④外部研修としては今年度15の研修を予定しており、職員全員が各研修やセミナーに参加した。

優先度	目標達成のために実施する事	具体的方法
①	「働くための勉強会」を地域の関係機関等に案内する。また、現在就労されている方にも働き続けるためのモチベーションを保っていただく。	実施場所をコットンベールとし、法人内だけではなく地域の方々も参加できる時間にしていき、新規利用の案内や就労定着を促していく場としていく。(1回/3ヶ月) ※状況に応じ実施回数を増やす。
結果	コットンベールを会場にして四半期に一回の予定ではあったが、現状は上半期に一度下半期に一度下半期に一度の開催となった。3月に予定していたが中止となる。法人内事業所(サポートセンター貴和)に一部参加いただき実施し、「仕事について先輩と語ろう」というテーマで就労された方と働くことについて意見交換を行い事業所間の交流にもつながった。また夏休みを利用し「親子体験実習」を実施、こねくとでは11組23名の参加となった。	
②	特別支援学校・通信制高校にて説明会を実施すると共に施設案内のポスターを使用し広報していく。	施設紹介(P.P等)の講演の機会をいただき、就労に繋ぐためのプログラム・就労状況や定着支援事業などを説明させていただく。また合わせてコットンベールや関係事業所にポスターを利用し広報していく。

結果	チラシを作成し来所者や見学案内の際にも利用し説明を行った。また支援センターあくととのコラボイベントとしてコottonベールにて「暮らし方・働き方のいろいろ」をテーマに市内小・中学校の支援学級保護者や特別支援学校保護者対象に7月と9月に説明会実施し、2月にはいなみ野3年生を対象にこねくとの紹介の機会をいただいた。広報の効果もあり年度内の途中利用者は5名となったが体験会や見学会を終えてからの声では将来利用希望の声も聞いている。	
③	自立支援協議会のネットワークをとおして施設紹介や就労移行支援の認識を深めるための見学案内を実施していく。	H30年度も試行的に実施したが、他の福祉サービス利用の方にも「明石市の障害者就労」を知っていた。すぐの次年度利用にはつながりにくい。放課後デイサービスのご家族にもこねくとの支援内容や経緯を知っていただく機会をつくり将来的にイメージをもっていただく。
結果	放課後等デイサービス・児童発達支援事業所・相談支援事業所等へ広く就労移行の取組を知っていただくためにこねくとの見学会とこねくから就労された方の企業見学案内を実施した。(6月2回で15名・9月10名・10月4名)	
④	地域企業へ短時間労働も含む定期的な職場体験実習の理解をいただくための訪問をしていく。	就労支援活動を通じてつながりのある企業へ「本物の社会経験」の必要性を理解していただき、定期的な利用の中で働く準備をしていく。
結果	新たな施設外の作業としては増やせていないが、現状の施設外作業の作業内容が増え、半日から1日へ延長(工賃も増額)となった。また、地域企業への実習としては体験・雇用前を合わせ延べ15社14名となっている。就労者としては実習をとおして7名が就労につながったが1名は離職となり計6名となった。	
⑤	研修・セミナー・他の移行施設を見学し日々の就労支援に生かして行く。	県社協・県知協・職業センター・ハローワーク・就労生活支援センター等関係行政の研修案内を中心に、就労支援の方法や他事業所の動きなどの情報収集にあてる。
結果	外部研修としては今年度15の研修を予定しており、職員全員が各研修やセミナーに参加をしている。また他施設(就労移行)の取組を知るための施設見学を年度内に1～2箇所予定していたが中止となった。	

就労定着支援 こねくと

今年度の最重点目標	①年度途中の契約者確保(4～5名) ②定着支援サービス説明会を実施(コットンベールにて) ③企業との連絡調整 ④就労定着支援員としてのスキルアップ
結果	①今年度の新規利用者に関しては就労支援員と定着支援員との情報交換を実施し企業担当者との引継を行った。 ②定着支援事業については保護者会で随時伝えたが、「説明会」としての実施には至っていない。 ③随時訪問の際には企業担当者からの情報収集は実施できているが面談時間を調整していくという課題が見られた。 ④他施設の支援ケースの報告等、参考になる研修を提供した。

優先度	目標達成のために実施する事	具体的な方法
①	就労されて4～5ヶ月後を目処に該当者の状況把握をしていきスムーズな支援につなげていく	就労後6ヵ月の支援途中より現状把握を行い、就労支援員から就労定着支援員への引継ぎを行い新たな利用者確保に努める。
結果	今年度の新規利用者に関しては個別に説明を行い、5名の新規利用につながった。	
②	利用に至る手続きやサービス内容についての説明会を随時行い、利用を促していく。また今後の面談場所のひとつとしてコットンベールでの実施とする。	説明会において定着支援事業の資料内容を理解していただくことや今後どんな支援をさせていただくかを伝え、安心して契約していただくようにし、こねくと利用からアフターフォローまでの一貫したサービスの紹介の機会とする。
結果	定着支援事業については保護者会で利用状況を随時お伝えし、コットンベールでの「説明会」を1月～2月で該当者の方々へ案内させていただき説明会を開催した。	
③	企業担当者との現状確認	職場での状況を随時お聞きし、定着支援計画作成(1回/3ヶ月)に反映させていくための企業からの情報収集を行う。

結果	随時、訪問の際には企業担当者からの情報収集は実施できたが、面談時間が調整しにくいという課題が見えた。	
④	研修・セミナー・しごと部会等に 参加し定着支援事業の理解を 深める。	職員の資質向上と他施設の定着支援事業の情報を収集し、より良い継続就労のサービスに繋げる。 (アセスメント要領/家族との連携/企業との連携)
結果	他施設の支援ケースの報告等、参考になる研修を選び提供した。	

今年度の最重点目標	①工賃向上に努める。(月平均工賃15,000円目標) ②消費税増額に合わせた商品管理(価格設定)をしていく。 ③コットンベールを利用した余暇活動と地域との交流行事を実施。 ④職員のスキルアップ。 ⑤地域への発信および法人内の交流イベントを企画実施。(コットンベール)
結果	①下半期のイベント販売の中止が目立ったこともあり実平均工賃としては10,000円に満たなかった。 ②税額変更に合わせてサイトイン・テイクアウトに対応し、適正価格設定に努めた。 ③のぞみの余暇活動での利用や明石市からの清掃活動の委託や近隣地域からの内職作業の依頼など地域交流が深まったが当初予定していた高齢者や地域の児童との交流までは至っていない。 ④今年度は明石市より「食品衛生優良施設」として表彰いただき、職員・利用者ともに一層の衛生管理に努めた。また毎日の通所が課題である利用者に対して手の届く目標設定を行い欠席日数を少なくする取り組みを行った。
優先度	目標達成のために実施する事
①	クッキー・ケーキの販売をとおりして地域とのつながりを深め、近隣の児童施設・学校と連携し販路拡大をしていく。 昨年度の各イベント販売データを基に商品種類や販売個数を確認し販売調整をしていく。また新しい販売に積極的に参加し工賃向上・集客に努める。 (135Eネット/自立支援協議会/東播磨施設ネットワーク/やまて地区社協/やまて町協/やまて町中ゾーン/大久保北中学校/市内保育所 等) 繁忙期を除いた月にあわせて「親子でクッキーづくり」を実施し、販売活動につなぎ工賃向上に繋げていく。
結果	地区社協をとおりして、自治会関係2箇所、近隣の中学2校よりまとまった注文をいただき、また体験及び見学会の際の購入にご注文をいただいた。今年度の夏休み親子体験実習では特別支援学校より13組26名、市内小・中学校特別支援学級より5組10名の方が参加となった。収入としては下半期のイベント販売の中止が目立ったこともあり実平均工賃としては10,000円に見たなかったが「重度者支援体制加算」を含めて昨年度と同じ10,000円以上のラインでの基本報酬は確保できた。 ※兵庫県平均工賃 14,041円
②	コットンベールでの地域交流イベントや店内装飾・販売活動をとおりして法人内事業所間の意識共有を進める。 周年イベントの開催で講演者をお呼びしてイベントを飾る。また画材等を利用した創作活動を共有することとで事業所間の交流を図る。

結果	オープンスペースでは作品展やごと部会の開催場所としてまたカイト体験等の利用があった。毎月の定例的な利用としては日本語教室・福祉まるごと相談・お抹茶会等地域活動の拠点となっている。法人内では8月にライブイベントを実施した。2月～3月のイベントに関しては中止となっている。創作活動については月3回のペースで実施し事業所間の交流を深める機会とした。	
③	のぞみの出張所としてのコッتونベールを極力活用し、余暇活動等環境を変えて活動することを利用者のリフレッシュに繋げる。	施設内のレクリエーションを一部コッتونベールで実施し、環境を変えて楽しむことが出来るようにする。また地域との交流行事を企画し児童やご老人も含めご招待し地域交流を深める。
結果	のぞみの余暇活動で女性利用者対称に「お化粧教室」など環境を変えてレクリエーションを実施した。明石市からの清掃活動の委託や近隣地域からの内職作業の依頼など地域交流が深まったが当初予定していた高齢者や地域の児童との交流までは至っていない。	
④	研修・セミナーに参加し、個々の特性・理解に努める。	衛生管理はもとより個々の特性や体力的なことも踏まえた日中活動を提供していくための資質を高めていく。
結果	今年度は明石市より「食品衛生優良施設」として表彰いただき、その機会に職員・利用者ともに一層の衛生管理に努めた。利用者支援では、毎日の通所が課題である利用者に対して手の届く目標設定を行い欠席日数を少なくするための個々の特性理解に努めた。	

	今年度の最重点目標 1. 明石市立総合福祉センター新館（以下、「新館」とする）の充実と安定 2. 平均工賃の向上 平成29年度の兵庫県就労継続支援B型事業所平均工賃14,041円を目指す。 3. 新規利用者3名獲得
結果	・本年度から明石市立総合福祉センター新館の業務委託を受けている。新館業務の内容を充実させると同時に、障害者スポーツと新館の啓発として広報活動も積極的に行っている。今後の課題はあるものの、新館としての基礎となる活動はある程度固めることができている。 ・今年度の平均工賃15,110円。目標金額に到達している。 ・新規利用者1名獲得。目標人数には到達していない。

優先度	目標達成のために実施する事	具体的方法
①	明石市立総合福祉センター新館（以下、新館とする）の充実と安定	・社会福祉協議会と密に連携を図り、状況や課題やイベント等、共通認識の上で充実した障害者スポーツ事業を展開していく。 ・学校関係、高齢者及び障害福祉関係、保育園及び幼稚園、近隣地域等、障害のあるなしに関わらず包括的な広報活動（パンフレット配布や訪問実演等）を行ない、明石市におけるユニバーサルな街づくり並びに誰もが集える障害者スポーツの拠点となるように努める。 ・障害者スポーツ施設の見学と研修に参加し、職員の専門性と理解を深める。 ・定期的に障害者スポーツの各種大会を開催し、利用者の競技意識の向上を図るとともに生涯に渡り継続して競技を続けられる環境を構築していく。 ・兵庫県障害者スポーツ協会、障害者スポーツ協議会、その他市内障害者スポーツ団体との連携を図り、それら関係団体に講師を依頼し専門的な指導を仰ぐ。
結果		・5月13日から新館が開館となり、近隣地域の住民、近隣のコミュニティセンター、福祉事業所、特別支援学校、就労している障害者等に対して広報活動を行っている。初めて障害者スポーツを行う方がほとんどのため、インストラクターと一緒にプレーしながらルールや競技内容などを教えるようにしている。地域の小学生や高齢者、障害分野の事業所などが興味を持たれ、継続して何度も利用されている。障害のあるなしに関わらず就労されている方や夜間の利用などは、利用が少ない状況にある。 ・毎週木曜日（13:30～14:30）に各種障害者スポーツ教室を実施している。（ボッチャ・卓球・バレー・フライングディスク・リズム体操） ・みんな食堂開催時に、参加者を対象にした障害者スポーツ体験会を実施し、競技の紹介や交流試合を行っている。 ・9月7日（土）、新館で第1回目の卓球・バレー交流大会、11月16日（土）、ボッチャ交流大会を実施している。 ・貴和が新館の清掃業務とインストラクター補助業務を請け負っており、障害のある利用者や清掃の合間にインストラクターの補助として来館者に対し卓球・バレーや卓球等の相手を務めている。

②	平均工賃の向上 平成29年度の兵庫県就労継続支援B型事業所平均工賃14,041円を目指す。	・企業からの納入量が時期によってばらつきがあるため、納入量の少ない時期には新規の作業を導入し、作業量110%(全体作業量/日中作業量)を継続して保てるようにする。 ・4月より共生館での清掃業務に取り組み、また、その共生館での作業が定着次第、他の企業内作業を採っていく。 ・単価効率の悪い作業を精査し、新規作業との入れ替えを検討していく。 ・利用者の作業能力の向上に取り組み。 ・企業からの下請け作業だけに拘らず、自事業所での生産作業の可能性も模索していく。
結果		・当年度の平均工賃は15,110円となり、昨年度の平均工賃8,131円に対し185%となっている。目標金額に対しては107%となっている。工賃が向上した大きな要因として、新館での日常清掃及びインストラクター補助業務での委託料が挙げられる。作業所での作業においては、時期による納入量の違いはあるものの、年間を通して例年並みとなっている。工賃の向上と利用者への安定した作業提供のため、既存の作業に加えて新規の作業を2つ導入している。 ・利用者が仕上げられる量以上の作業を取り入れている日も多く、今後今以上の工賃を目指すうえでは作業単価や作業種の検討が重要になると思われる。
③	新規利用者3名獲得	・貴和のパンフレットを作成し、行政や相談機関の窓口に設置する。また、特別支援学校の学生にも配布し、卒業後の進路の選択肢の一つとなるよう保護者と生徒と学校への周知に努める。 ・利用者のニーズに合った事業所運営を行なう。(作業内容の充実、作業工賃のアップ、就労等に向けてのステップアップ、新館等の事業所外作業を経験する上での就労支援、必要に応じ送迎支援 等) ・特別支援学校の学生と保護者に対し、貴和での親子体験会を実施する。 ・希望者に応じて、「貴和での作業」と「新館での障害者スポーツ」との併用利用を提供する。
結果		・4月から新規の利用者1名が利用され、定員20名に対し現在21名の利用となっている。目標の3名には達していない。 ・体験会や見学などで、貴和に興味を持たれる方が少しずつ増えている。 ・目標人数に達していないものの、定員20名を考えると現在利用されている利用者の就労に向けた移行が今後の貴和の課題となる。また、移行を想定することでの新規の利用者獲得の取り組みも行っていく必要がある。

今年度の最重点目標	20名の定員を満たすこととともに、今後の双葉のあり方についても1年をかけて考えていくこととする。
結果	18名でスタートした登録者数も8月から12月にかけて3名増加し21名となった。しかし、休息のための欠席や他事業所との併用利用、コロナウイルス感染症予防のための通所自粛などで21名全員揃うことはなく、稼働率も年間平均75.1%にとどまった。 今後の双葉の在り方については、今の双葉の特徴を大切に、地域の福祉を盛り上げる一つの資源として運営していくこととしたい。また、保護者や利用者に向けたアンケートでは、サービス提供時間延長を希望される方もおられ、そういったニーズにこたえられるようさらに検討していく。

具体的な方法	
優先度	目標達成のために実施する事
①	利用者の満足度を維持・向上していく 昨年に引き続き、個別外出や調理活動、ボランティア受け入れ、散策、プールなどを継続していく。もちろん利用者が主体となるように可能な限り利用者一人ひとりの意思を引き出していき、意識決定支援の強化)
結果	今年度は利用者・保護者に向けてサービスに関するアンケートを2度行うことで広く意見を聞かせていただいた。おおむね満足されている方が大半であるが、一部利用者からは双葉での人間関係やスタッフの配慮が足りないところなどを指摘いただき、職員間で共有し改善を図っている。また、行事などの際には写真やパンフレット、パソコンなどを活用し、できるだけ利用者それぞれの希望を聞き出すようにした。それらの結果、利用者の満足度については概ね維持できていると言える。
②	職員の資質向上をはかる 支援学校や地域の障害をお持ちの方を対象に、説明会や見学会などを企画し実施する。特に双葉は明石の西部にあることから、明石地区のみならず、播磨町や稲美町も視野に入れ働きかける。
結果	説明会や見学会については法人の企画で実施したため双葉単独としては行わなかったが、播磨町や稲美町、加古川方面より見学の依頼などを数件いただいた。一方定員については8月～12月にかけて3名の利用者が登録され、現在登録者は21名となった。
③	地域の中で双葉の認知度を高めたい 昨年度の地域とのつながりではコミセンを軸に良い関係が築けた。今年度も積極的に関わりを持ち、地域のイベントなどには利用者も参加する機会を作り、地域の中で双葉の認知度を高めていく。

結果	二見西小コミセンからは料理教室、夏祭り、聴導犬学習会、ACEボール交流会、文化祭、防災日帰り旅行、防災イベントのお誘いを受け参加させていただいた。また、上西厚生館からも芋植え・芋ほり体験のお話をいただき体験させていただいた。地域の方から利用者や職員に声をかけていただいたりと、顔見知りの地域の方も増えよい交流ができた。	
④	職員の資質向上をはかる	これまで行ってきた外部への研修参加を継続するとともに、事業所内でも研修を月1回以上行い、職員一人ひとりの資質の向上へつなげる。
結果	外部の研修については4名の職員がそれぞれ1～2回、虐待やスキル向上のための研修に参加した。事業所内では月1回とまではいかなかったが、年間を通して7回ほど虐待やアセスメントスキルに関すること、個々のケースにまつわることを短い時間ではあったが行った。課題としては送迎があることでどうしてもまとまった時間が取れないことから、次年度は利用者の出勤日のうち、半日出勤日を年に2回設定し、半日を職員会議にあてていくこととする。	
⑤	双葉の方向性を考える	現在の双葉をしっかりと捉え、今後どうしていくのかあり方や方向性を検討していく。(ハード面では修繕、立て替え、移転、統合、廃止など。ソフト面ではサービス提供時間の延長、隣接する高齢者ふれあいの里を巻き込んだ共生への取り組みなど)
結果	説明会や見学などを通して聞かれる意見の中で、ドアツードアの送迎、小規模事業所のニーズ、就Bに近い生活介護事業所のニーズなどが聞かれ、双葉のような小さな事業所の必要性や価値をあらためて知ることができた。そういったニーズにこたえらることで、現在利用されている方々のニーズにも可能な限りこたえていきたい。さらに双葉のある地区には高齢者ふれあいの里や幼・小・中・高などの学校が近くにあり、それらを巻き込み地域の福祉を盛り上げる資源の一つとして事業を運営していくことを基盤としていきたい。	

今年度の最重点目標	・第8やまゆりの家の開所を目指す。(支援区分の高い方でも対応できるホーム) ・個別支援の強化 ・職員(世話人・夜勤者)の確保と定着。加え良好な意思疎通が図れる体制づくり。
結果	・結果として第8やまゆりの家の開設には至らなかった。準備・検討を進める過程で、大地の家の個室化等の課題も浮き彫りとなり、年度内の開設を見送った。しかし、重度者支援に関する研修受講の強化や実践するグループホームの見学などを行い、実現に向けての職員間の共通認識は高めた。 ・個々のニーズに真意に向き合う姿勢を職員間で共有し、ケース会議や世話人・夜勤者を含む事業所内研修会を開催するなどし支援力向上に努めた。 ・職員の欠員が生じた際の補充には、非常に苦戦を強いられた。様々な求人活動を試みてみたが、反応自体が乏しい現状である。 ・支援員の遅出勤務を増やす事で、夜勤・世話人との意思疎通を強化した。様々な課題抽出・意見交換にもつながり効果的であったと思える。

優先度	目標達成のために実施する事	具体的方法
①	第8やまゆりの家の開設に取り掛かる。	・具体的な物件候補を探す。 ・ホームの支援体制、運営体制を検討する。 ・加算を含め、重度者受け入れの課題等を行政に働き掛ける。 ・法人内事業所でのサービス・制度内容の説明会。(軽度＝グループホーム。 重度＝入所のイメージ払拭)
結果	・「重度者対応の受け入れ・実践」を今後のやまゆりの家の目標に掲げ、意欲的に「研修」「見学」に取り組んだ。結果としては開設には至らなかったが、今後の方向性(誰もが利用できるグループホーム)を明確化する事で、新たな意識改革が芽生えた。グループホームだけでなく、一人暮らしやサテライトへの移行を目指した支援を意識する切っ掛けづくりにも発展した。	
②	個別支援計画の強化	・しっかりと向き合う時間を確保する。個のニーズや意向を改めて整理する。 ・職員の勤務配置時間の変更(夕方以降のホーム巡回強化) ・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。 ・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。 ・職員の意識改革。
結果	・支援員の遅出勤務を増やす事で、利用者との面談時間の確保や夜勤者との意見交換も強化出来た。「利用者からの信頼」を再度意識して関わりを強化した。定期的な面談を実施する事で、これまで聞かれなかった「困り事」や「将来像」を語れる利用者も出て来た。支援員だけでなく、世話人・夜勤者も巻き込んだ支援を意識的に行った。	

③	職員(世話人・夜勤者)との良好な関係を構築し、ホームの支援を充実させる。	・職員の勤務配置時間の変更(夕方以降のホーム巡回強化) ・話を聞く、助言する機会の増加を図る。 ・的確な指示を行える本部機能を構築する。(管理体制を見直す)
結果	・遅出勤の強化と、ホームの担当職員を明確化する事で、ホーム職員との意思疎通を強化した。担当職員にホーム管理や利用者支援の裁量を渡す事で、現場での迅速な対応や判断を行える体制を目指した。まだまだ確立した形にまでは至っていないが、以前より現場の声にはスムーズに対応できる体制になっている。加え、支援員の意識や判断・指揮能力の育成にもつながっている。	
④	GHの広報活動	・HP、ブログ、フェイスブックの強化。 ・各保護者会での広報。 ・育成会への働き掛け。 ・「親亡きあとの場所」ではなく、「自らの住まい」として周知。
結果	・各機会を設定し、「親亡きあとの場所」ではなく、「自らの住まい」である広報活動を行っている。SNSの活用に関しては課題を残した。他事業所と比較すると頻度的にも内容的にも劣った。また地域の中での知名度に関しても、まだまだ浸透出来ていない現状を知り、今後の広報活動の重点課題と認識した。	

あいすくりーむの家

今年度の最重点目標	・あいすくりーむの家の存在意義を一人ひとりが持ち続け、同じ目的・目標に向かって働ける雰囲気や体制を整える。 ・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。職員間の共通認識や理解は不可欠である。 ・ショートステイをご利用いただくための医療的受け入れ体制を整える。
結果	あいすくりーむの家の存在意義は職員個々に持ち合わせることが出来ていると思われる。今を大切に利用者と向き合うことが私たちの使命の一つであり、後悔をしないための支援をそれぞれが感じている。但しその後悔をしないことが自己満足であってはいけないことも理解している。「自分らしく生きていく」その様なあいすくりーむの家のイメージが作られつつある。24時間トータル支援を行う上で、看護師との連携は勿論、夜勤世話人、日中世話人とも良好な関係作りに努めてきた。現在は落ち着いているが、看護師、夜勤者等の欠員には苦慮した。働きやすい環境と共に職員間の関係性は務めやすさへ繋がる。一概にこれだけが欠員の要因ではないが、そうならないための、声を掛け合える関係性の構築にはさらに努めたい。ショートステイに関しては、できる限り何方にでも利用いただけるよう受け入れ可能範囲は設けず、丁寧なアセスメントを重ね、双方同意の上、利用いただけるよう進めることとした。

優先度	目標達成のために実施する事	具体的な方法
①	あいすくりーむの家の存在意義を 持ち続ける	・一人ひとりにとって「今」が大切であることの共通認識を持つ。 * 業務の流れを優先するのではなく、手を止めその方の「今」に寄り添い向き合う。 * 固を知ることでも信頼関係を構築し、安心感や安らぎに繋げ、些細な変化も見逃さない。 * 意見交換のしやすい雰囲気や場所・時間の設定を行う。 * 経過や振り返りを職員間で丁寧に行う。
結果		業務の流れは滞ることなく進められ、利用者に向き合う姿勢の大切さを職員は実践してきた。それに加え利用者も生活や環境に慣れてきたこともあり、自身の気持ちや伝えたいことも多く叶えていくことに努めた。しかしながら意思表示が難しい方が求めているものを如何に的確に見つけ出すかは課題として残る。また同じ方向に向かって進んでいることは職員間の関係性にも表れている。それらは課題だけでなく精神面においても一人で抱え込まず職員間でのフォローが来ていると感じられる。また目的に合わせたコンパクトな会議も適時行われた。事務分掌で振り当てられた担当業務に関しては半期ごとにその経過報告をすることで、着実に進められたことと課題の抽出にも繋がった。また個別支援計画の振り返りを毎月行い記録すること、半期のアセスメントが比較的容易になり、次期支援計画作成に繋げることができた。

②	看護師間及び職員間の連携	・看護師の定着は勿論、看護師(日中)を中心に看護師(夜勤)間の連携(引き継ぎ)を密に行う。また同時に支援員との連携も同様。 * 朝夕の引き継ぎにて実施(日中看護師・夜勤看護師・支援員)。
結果	看護師からの申し送りを中心となり支援員は受け身での引継ぎであった事に対し、支援員として日中の様子を伝えることで医療面は勿論、生活面での様子を的確に伝えることができるようになり、トータル的な引継ぎとなってきた。その引継ぎを朝夕行うことで、連携が取れている。また、開所当初の一年に比べ体調不良者が減少したように思われる。主治医等の連携と共に予防の為のケアを進めたことにある。	
③	ショートステイの受け入れ	・ショートステイ受け入れ可能範囲(現時点での)を看護師と協議し確立する。 ・利用希望者の把握と広報を行う。
結果	ショートステイの受け入れ可能範囲の確立は文面での作成は出来ていない。できる限り何方にでも利用できるショートステイで在りたいとの考えから、希望者の相談・面談によって受け入れを検討することとした。この年は一型糖尿病の児童の利用希望があったが、ご家族との想いと受け入れ側の不安から思うように話は進まなかった。しかし、今後はさらに病院・学校・放課後デイ・計画相談等との連携を図り受け入れを進めたい。年度中期からは通所利用者のショートステイを進めたこともあり現在児童2名契約。成人5名契約。年間利用率27%(後半は50%前後)となった。	
④	障害・医療・介護の知識・スキルを高める(かいのき同様)	・知的障害者の支援に加え、介護や医療に関しての知識を高める。 * 職員間での研修や実技を習得する。2ヶ月に1回看護の研修。 * 人事考課の業績達成に反映させ自己研修費の活用で積極的に知識、実技を取得する。
結果	介護や医療に関しての知識を高めるため利用者個別の医療知識周知を職員会議にて2回実施。介護技術に関しては4回実施。介護技術の習得は利用者、職員双方の負担軽減のためにも必要である。職員間で介助と体験を繰り返し行ってきた。また本来高齢者が持つ難易度や辛さ等を体験するため、高齢者模擬体験用具を利用して全職員が模擬体験を実施。利用者からの見え方、動きの理解、さらに生活の困難さを体験した。これらのことから机上の知識取得だけではなく、利用者一人一人にあった介助方法を理解、体得し全職員が同レベルでの支援ができるように今後も研修を重ねていく。自己研修費活用に関しては、有効的に活用できた職員もある。また、月一回の専門職で行われる介護技術研修に参加している職員も見られた。	

	今年度の最重点目標	・「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、一人ひとりが過ごされる『時』に拘る事業所として個に添った活動提供が出来ているかを随時見極める。 ・共生型事業所として「あいすくりーむの家」「シヨコラ」「バニラ」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る。
結果		かいのきはニーズに対して医療ケア（導尿・在宅酸素）やリフト入浴等フルに活用できたと思われる。活動においては日々健康維持（高齢者向け）のためのプログラムが中心ではあるが、楽しめるゲーム方式で行われてきた。それらの目的成果を知るため、半年ごとに体力測定を実施。半数以上の方に向上が見られた。無いものは作り出す…のスタンスで取り組んだ。活動は全体的なものから個に対しても実施されている。十分とは言えないが「やってみたいこと、行きたいところ、食べたい物」他『時』『今』『今』に拘り進めてきた。共生型事業所としての地域からの利用は無かったが、年々増える事業所内の介護保険利用者の手続きを丁寧に行った。
	目標達成のために実施する事	具体的方法
①	かいのきの存在意義を持ち続ける（あいすくりーむの家同様）	・一人ひとりとって「今」が大切であることの共通認識を持つ。 * 業務の流れを優先するのではなく、手を止めてその方の「今」に寄り添い向き合う。 * 個を知ること、信頼関係を構築し、安心感や安らぎに繋げ、些細な変化も見逃さない。 * 意見交換のしやすい雰囲気や場所・時間の設定を行う。 * 経過や振り返りを職員間で丁寧に行う。
結果		業務の流れは滞ることなく進められ、利用者に向き合う姿勢の大切さを職員は実践してきた。それに加え利用者も生活や環境に慣れてきたこともあり、自身の気持ち伝えられるようになっていくことも多く叶えていくことに努めた。しかしながら意思表示が難しい方が求めているものを如何に的確に見つけ出すかは課題として残る。また同じ方向に向かって進んでいることは職員間の関係性にも表れている。それらは課題だけでなく精神面においても一人で抱え込まず職員間でのフォローが出来ていると感ぜられる。また目的に合わせたコンパクトな会議も適時行われた。事務分掌で振り当てられた担当業務に関しては半期ごとにその経過報告をすることで、着実に進められたことと課題の抽出にも繋がった。また個別支援計画の振り返りを毎月行い記録すること、半期のアセスメントが比較的容易になり、次期支援計画作成に繋げることができた。

②	利用者の「個」のニーズを把握し可能な限り想いに添う	・個のニーズは多様化し広汎的に生じてくる。一人ひとりの精神面の安定を最優先に考えるながら、活動の組み立てを検討していく。 ・職員各々が利用者それぞれとの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を進める。職員は「傾聴」する姿勢を保つ。 ・過去も含めて可能な限り利用者の情報収集を行い、職員間の共通認識を図る。 ・昨年実施された季節行事(毎月)を整理し、より利用者の楽しめるものとする。 ・用意されていないサービスは模索し検討し、作り上げる。
結果	利用者は環境面や精神面においても馴染んでこられたように思われる。その要因の一つとして、日中活動の定着が考えられる。その中で、今までに見られなかったリーダーシップを発揮される方やそれと同じく活動的になられた方等々、全般的に元気を感ずる。多様な部分での活性化(日々身体を動かすことの成果として半年ごとに体力測定を実施。半数以上の方の向上が見られた)もあり、比較的健康で過ごされていると見受けられる。その反面、利用者間の関係性に問題も出てきている。主たる原因がどこにあるのかを職員は模索し、解決へと繋げると思われる。その都度職員は傾聴しながら共通認識を図り支援に努めている。また、かいのきではできるだけ限り利用者やスタッフがやりたいこと、想いを叶えるため行事にも反映させてきた。	
③	共生型、生活介護利用希望者の受け入れ。	・あいすくりーむの家内利用者の日中活動の整理はついたが、空所部分をすべて埋めることは今後を勘案すると難しく思われるため、日数曜日を限定しての受け入れに勤める。
結果	あいすくりーむの家から他事業所に4名(内2名週5日・内2名週1日)の方が通所されている。かいのきは定員20名のため1日3～4名の受け入れ可能となっている。1年目は3名の契約があり、本年は2名の契約があり5名となる。他にも希望者がいるが、実際の通所には至っていない。成人に関しては通所契約と同時にショートステイ契約を進めている。利用者の必要な医療ケアをより理解した上でご利用いただくことはショートステイにとってもメリットがある。	
④	障害・医療・介護の知識・スキルを高める(あいすくりーむの家同様)	・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。 * 職員間での研修や実技を習得する。 * 人事考課の業績達成に反映させ自己研修費の活用で積極的に知識、実技を取得する。
結果	介護や医療に関する知識を高めるため利用者個別の医療知識周知を職員会議にて2回実施。介護技術に関しては4回実施。介護技術の習得は利用者、職員双方の負担軽減のためにも必要である。職員間で介助と体験を繰り返し行ってきた。また本来高齢者が持つ難易度や辛さ等を体験するため、高齢者模擬体験用具を利用して全職員が模擬体験を実施。利用者からの見え方、動きの理解、さらに生活の困難さを体験した。これらのことから机上の知識取得だけではなく、利用者一人一人にあった介助方法を理解、体得し全職員が同レベルでの支援ができるように今後も研修を重ねていく。自己研修費活用に関しては、有効的に活用できた職員もある。また、月一回の専門職で行われる介護技術研修に参加している職員も見られた。	

今年度の最重点目標	①稼働率を維持する(95%) ②活動を”仕事”につなげる ③働き方改革の推進
結果	①②③ともおおむね達成。 ①…コロナの件で3月は稼働率62%まで落ち込んだものの他は100%以上をキープ。(年平均103%) ③…定時退社が当たり前の空気ができた。2・3月支援計画やイベントが重なるときはもう一段階早めの対応が必要。 ②…売上の大きな変化までは至らないものの作業として商品づくりができ、活動の幅は広がった。
優先度	目標達成のために実施する事 具体的な方法
①	利用者満足度 (支援の質)の向上 ・個別面談によるニーズ・要望の抽出・実行・振り返り ・スタッフ増員(常勤換算で+1名) ・利用者・保護者と気軽に話せる場づくり …「何でも相談日」オープンスタジオ時に実施 ・土曜開所日の在り方を検討
結果	・家族向け相談日を設定。内2回は勉強会として保護者同士のつながりの場に。積極的に意見交換がなされた。 ・勉強会①(6月)グループホームについて、勉強会②(12月)お薬との付き合い方 ・支援計画に基づく個別支援の徹底。外出やイベント企画・参加に反映した。 ・不調者への通院同行・家庭訪問や、今後を見据えた居場所の提案・見学同行など活動以外の面も意識して関わった。 ・パート1名(3/W)雇用。話し相手や介助などの支援面以外に、企画準備や商品作りでも役立っている。
②	他分野・他団体との協働 利用者の多様化(能力・ニーズ)に伴い、新たな活動を検討 ・こどもサポート財団との協働 …商品開発、絵画レンタル事業 ・デザインクリエイティブセンターKIITOへ行く

結果	・予定したKIITO・こどもサポート財団とは進展なし…。(仲介者・相手先の都合による) ・4団体(三田プレッツァ・contio・TAKT・3331)より問い合わせあり。→2020年度、アートレンタル事業を検討。 ・商品作りの時間を増やした。 →利用者の選択肢や新たな楽しみにつながった。 →一方で、販売(機会・売上)は想定に達せず、在庫を抱える状況も。年間通した販売戦略が必要。 販売機会を増やし1回(1店舗)あたりの売上はアップしたが、コロナの影響で2・3月の販売ができず前年越えにはならなかった。	
③	業務整理と計画的な実施	・業務の整理、削減 ……自主企画以外の事柄から削減を検討 ・オープンスタジオを年6回・半日に縮小 ……スタッフの業務時間を確保 ・年間出勤簿を作成 ……年休5日を確実に取得 ・スタッフの役割りを明確化する (担当)支援/アート/商品
結果	・5月現状共有(やめる・計画する・時間をかける事柄の整理)。 自分の目標(どの程度の時間で達成するか)を設定し、「定時で結果を出す」意識を進めている。 アートシブ等、削減したこととで時間外勤務の大幅減や、②の新たな活動を進めることができた。 ・日々の業務は時間内に収まるが、作品整理や話し合いの時間確保が難しい。 業務は役割分担して進められているが、全体の共有の場が不十分。→2020年度、内容ごとの定期的な会議を設定。 ・半期ごとの出勤簿作成。スタッフ間でそれぞれの休みの希望時期を共有、調整している。	
④	人材育成	・各担当で行動計画を検討 ・ミーティング時に各担当からのコーナーを設ける(月1回) ・外部の人と関わる機会を作る(法人内チーム・135Eネット・地域組織、他)
結果	・月1回のミーティング実施が難しい状況があった。(人員配置・時間) 終礼時にテーマをしぼって短時間(30分程度)で話し合いの場を設けた。 行動計画は作成せず、上記の時間でそれぞれの進捗や予定を共有した。 ・人材育成チーム、チームこっこん、広報発信にそれぞれ参加。 ・まちづくり協議会、アートシブに参加。	

相談支援事業所オアシス

今年度の最重点目標	・相談者のニーズ(課題)に対して、フォーマル・インフォーマルを問わず調整できる職員を育成します。 ・全契約者に対して、国の示す基準に基づいたモニタリングを実施します。
結果	当事業所で契約していたご利用者の一部を他の相談支援事業所へつなぎ、国の示す基準に則ったモニタリングを実施できた。結果、モニタリングの機会を通し顔の見える関係づくりの構築が進んだ。しかし、一方で具体的な困り感の表出がないご利用者にはモニタリング自体が形骸化する傾向が強くなってきた。踏み込んだアセスメントと事業所運営のバランスを取る難さが顕著に出た。

優先度	目標達成のために実施する事	具体的な方法
①	各相談員が担当するご利用者に対して個別のサービスメニューを提案します。	週に一度相談員同士で情報交換を行います。その場で、個別のアセスメントが妥当か、ニーズに応じたサポートはできているか、他の手段はあるか等を確認することで担当相談員のみで完結させない体制を整えます。
結果	週一度の会議は意識的に行う事が出来たが、個別のサービス調整やアセスメントに関する議論というより、国の示す基準のモニタリング回数をいかに実施するかという事業所の体制や各相談支援専門員の効率的な動きに関する議論が中心となる傾向が見られた。	
②	特定事業所加算体制を維持し、事業所が取得する加算を明確にします。	現任研修修了者1名、相談支援専門員2名以上の体制を維持し体制加算を取得します。また、その他の加算取条件についても遵守します。ほか、サービス提供時モニタリング加算取得を強化していきます。
結果	各相談支援専門員がそれぞれ担当するご利用者の計画作成、モニタリングを実施するとともに、事業所運営に係る加算取得維持のため動きを能動的に行う事が出来た。併せて、当事業所で取った固定の個別加算についても当初計画を上回る回数を実施できた。	
③	国が示す基準に則ったモニタリングを実施します。	オアシス契約者(362名)に対し、国が示す基準に則ってモニタリングを実施します。年間で1026回を見込みます。

結果	当事業所で契約して頂いたご利用者数を意識的に減らしたが、以下の回数を実施することができた。 新規計画作成・更新件数:427件 モニタリング件数1019件。	
④	ご利用者及びご家族等と一緒に暮らしにおける不安の解消に向けて考えていきます。	同敷地内にある明石市障害者就労・生活支援センターあくとはじめ、市内の関係機関と連携し、ご利用者及びご家族の抱える生活の困りごとや将来の不安の解消につながる学習会を年1回実施します。
結果	オアシスとあくと、同敷地内にある事業所同士の意見交換や情報交換はそれぞれ定期的に行う事が出来ていたが、規定のモニタリング回数をこなすことに集中してしまいう体制を取らざる得ない現状から、合同で市民向けに学習会を企画実施する所までは至らなかった。	

明石市障害者就労・生活支援センターあくと

今年度の最重点目標	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くために、個別のニーズを普遍化させた取り組みを意識し、障害者が安心して働き続けられる地域づくりを行います。
結果	精神障害者からの生活相談が増加するなど、社会背景を反映した相談が多くなってきている。また、すぐには就労に直結しない相談増加に伴い、事業所として相談者のニーズ整理を全体で行う機会を設けるようにした。そして、このような社会背景を反映した個別課題を、自立支援協議会や・企業向けセミナーを通じて発信し、福祉と労働両面から共通認識を図る機会を作った。結果、個別ニーズから地域の社会資源を巻き込み面で支える仕組みを考えるようになってきている。

優先度	目標達成のために実施する事	具体的方法
①	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。	各支援員が担当する個別ケースの報告を定期的に行い、あくとが実施する支援について共通認識を図ります。また各自のアセスメントとやコーディネートに関して意見交換を行うことで専門性の向上に努めます。初回面談や困難時の対応について役職者がOJTを実施することで人材育成につなげます。
結果	明石市で唯一の就労・生活支援センターであり、ここで働く自分たちに求められている事は何か？を随時考える機会を設けたことで、一定程度意識が高い状態が業務で業務に取り組むことができた。地域資源を活用したコーディネート意識すること、地域課題の抽出からその解決に向けた学習会を企画実施するなどの取り組みが行えた。	
②	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。	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が核となって提供していきます。
結果	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すように努めた。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を行うようにした。	
③	あくと登録者の余暇・生活相談の充実を図ります。	登録者を対象としたあくとの集いを毎月企画実施します。登録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。また、隔月であくとサロンを開催し、当事者同士のつながりや生活相談受付の体制を整えます。生活相談から出てきた課題に対して年1回当事者の方を中心とした学習会を企画実施します。

結果	あくととの集いについては、参加メンバーも固定化されイベント等も定着してきている。反面、精神・発達の方のサロンについては、参加自 体当事者の精神状態等に左右されることが多く、次年度は工夫が必要である。2月・3月については、毎年行ってきた大規模イベントがコ ロナウィルスの影響で中止となった。	
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企業が提供していく体制を構築します。
結果	令和元年度は、一般企業とコラボしてセミナーを企画実施した。結果、「ライフステージに沿った多様性ある働き方」というテーマで研修を 行い、企業で働く障害のある方の人生を見据えるという視点を企業担当者と育むきっかけを作った。	
⑤	地域のニーズに応じた取り組みを検討します。	あくとと登録者約300名、未登録者約300名の現状や新規相談者のニーズから見えた課題に対して、あくと として実施できることを職員間で検討していきます。掘り起こした地域のニーズについて解決策を検討し ます。
結果	令和元年度は、就学している児童を持つ保護者を対象に座談会(年2回)を実施した。多様化する働き方・暮らし方についてあくと・こねく との職員が事例を交えて講義を行い、また当事者からも将来設計について話し頂くことで働くことと暮らしを考える機会を提供した。市内 の各学校に対して広報ができなかった事で参加者が限定されてしまったため、次年度以降は各学校へ案内を配布し規模を拡大して行う 必要がある。	

明石市立木の根学園

今年度の最重点目標	・利用者に対して、きめ細やかな個別支援提供を実現していくために、職員の資質向上、体制の整備を行う。 ・人事考課制度を健全に運用し、職員のキャリアアップと「風通しの良い職場づくり」を目指す。 ・職員においては、働き方改革を推奨するとともに互いを認め合えるチームワークを作っていく。
結果	利用者支援における職員の資質向上の取り組みについては充実した動きとなり、年間総研修費の増加からもくみ取ることができている。支援実践に結びつけていく取り組みも活発化してきており、改めて個別支援計画を元に活動提供内容や環境の見直しを行うことができた。人事考課制度の健全運用に関しては、年間計画通りの対応を行えた。人数規模による課題もあったが、今後実施時期や方法を見直し改善を目指していく。職員一人一人との対話を通じて、法人・事業所の使命について意志共有を育む場にもなっている。働き方改革については、役割分担の見直しや各ツールの充実化を図りながら定着に向けて引き続き対策が必要である。

優先度		目標達成のために実施する事	具体的な方法
①		利用者支援の向上	外部研修への積極的参加、外部講師を招いた内部研修・勉強会を定期的に開催し職員個々のスキルアップを図る。事業所内の支援環境を見直し、個別支援計画とのミスマッチがないかチェックを行う。当事者目線を養うため、職員に利用者体験の機会を設ける。その経験をもとに現場内でフィードバックを行う。
結果			業績目標、キャリア、担当業務を軸に職員個々の課題に応じた外部研修派遣をコーディネートしている。個別に研修の狙いを伝え、報告書を元にフィードバック作業を行った。また、内部研修として「事例検討会」と題した会議を月1回実施している。専門職をSVに据え、障害特性の基礎学習、事例検討を主な内容に毎月テーマ設定を行った。下半期には、支援への結びつけとして「実践」をテーマに各工房取り組み、12月には実践報告会を行った。経過報告会を行い、点で終えることのない取り組みを今後の課題としている。
②		職員が安心して目標達成に向き合えるシステム強化	人事考課制度、業績達成目標を元に目標設定当初、中間期、年度末の計3回個別面談を実施する。業績目標に基づいた研修派遣など、目標達成に向けて必要なフォロー一体制を構築する。個別面談においては、ヒヤリングの要素も含め個々の抱える課題や不安を早期に気付けるように努める。また、聞き取り内容において、可能な限り改善しフィードバックを行う。
結果			年間計画を掲げて進めている。5月～6月にかけて、正規・月給契約を対象にした「業績目標設定面談」、聞き取り内容に個人差が出ないようにチェック項目に基づいて実施している。通常の業務では気づけない職員個々の強みを知る機会になっており、また事業所として望んでいることを伝え双方向のやり取りができる健全な機会になった。職員個々の抱える悩みに気づくことができ、具体的な対応も行うことができた。11月は進捗確認として「モニタリング面談」、3月には「最終評価面談」を実施し、職員一人一人との健全なコミュニケーションの場にもなり意義ある取り組みとなった。

③	体制変更に伴う、役職者の役割分担の明確化	各工房に専属管理者、主任・副主任の配置となる。役職者会議を定期的に設け、法人動向や事業としての使命の共有を図り現場支援と連動をしていく。
結果	毎月1回、役職者会議を開催し両工房の取り組み状況や課題の共有に努めた。改めて、工房ごとの様々な違いに気付くことができ、それぞれの特徴として伸ばしているようにしながらも「一体運営」を念頭に、取り組み内容に特に待遇面の格差が出ないよう努めた。主に「働き方改革の取り組み」「人事考課」「各工房の支援状況確認」を中心に、出てきた課題の対策検討を行った。	
④	定時退社・有給消化の推奨	年間を通じ、支援環境をキープしながら職員の必要最低人員数を把握し、その範囲内で有効活用できる仕組みづくり。定時退社については、日中業務内容を整理しながら慣行できるように役職者主導で呼びかけを行う。
結果	年度当初より、呼びかけ、定期的な振り返り(役職者会議)、時間外申請書の整備、出勤簿、有給簿の管理を行った。また、業務の合理化や役割の健全化も並行して進めており、各事務書式の簡素化や事務員の勤務時間変更を行い、取り組みが円滑にいくようにできるところを積み重ねている。繁忙期は、時間外勤務で対応せざるを得ない部分を伴い課題を残したが、職員の役割分担など見直すことで改善を目指していきたい。	
⑤	雇用形態に関わらず、意見の言える環境作り	多様な職種に対しても、中間期・年度末の2回ヒアリング面談を設定し意見の言える場を作る。
結果	時給契約職員・専門職に対して、7～9月「ヒアリング面談」、2～3月にかけては「契約更新面談」を行った。業績目標同様、個人差が出ないようにチェック項目に基づいて実施。また、運転員についても、専門職ミーティングと題して、月1回開催するように所属する全職員が思いや考えを発信できる場を確保できた。事業所の使命や、事業計画など意志共有を図る場となった。	