

# 2020 年度 社会福祉法人明桜会 事業報告書

(2020 年 4 月 1 日～2021 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. 方針

#### ～法人使命の具現化～

- (1) コミュニティー単位で実施される自治会やそのイベント等へ各事業所が積極的に参加する事で地域住民にその存在を周知するとともに、障害のある方に対する理解啓発を図っていく計画を立てていたが、新型コロナウイルス感染拡大により地域のイベントや会議等がほぼ中止となったため具体的な活動には至っていない。また、同様の理由によりコミュニティーの困りごとを抽出するような動きの構築にも至っていない。法人としては PR コーディネーターを常駐させ、内外に発信していく土壌は整えることが出来た。

#### ～基本理念の遵守～

- (2) 法人内機関誌(MOK マガジン)を四半期に一度全職員へ配布し、基本理念の浸透を図ってきた。しかし、職員にとって業務とは決まった日課をこなす事という理解に捉われる傾向が強く、ご利用者の望む暮らしを実現していくとい

う事をという所までには至っていない。また、新型コロナウイルスの感染拡大によりご利用者の活動に制限がかかることが多かったため、具体的な支援にまで至らなかったという状況もあった。次年度は基本理念を遵守し意思決定支援や地域移行支援など具体的な事を職員と共有するところから理解周知を図り行動変容に努めていく。

#### ～ガバナンスの強化～

- (3) 運営企画室として年間行動計画に沿った活動を行い透明性のある運営を図ることが出来ている。急速に感染拡大した新型コロナウイルスに対しても、法人対策本部を設置し、適時各事業所及びご家族様等へ情報提供や方向性を提示したことで混乱等を招くことなく運営を継続することが出来た。また、職員の実務量及び能力差が顕著となっている現状から、人材育成及び組織体制強化を目的とした人事評価制度を改変しキャリアパス制度を導入した。しかし、法人が重点事業として位置付けたチーム及び各事業所の統括管理という点においては、管理者に求める役割と運営企画室が果たす役割の認識の差異の修正に労力を費やすことが多く、法人の課題解決に向けた効率的な動きが取れていると言える所まで至っていない。新規事業開拓については、新型コロナウイルス感染拡大の中進めることが出来ていないため次年度以降社会情勢を見極めつつ進めていく必要がある。

### 3. 重点事業

#### ～個別ニーズ実現に向けた地域生活の基盤強化～

- (1) 重度障害者にとって必要な住まい、その暮らしをサポートする人材確保から育成について等、当事者個人の希望を尊重し対応していく体制の強化を図る必要がある事を行政機関等と共有することが出来た。また、新型コロナウイルス感染拡大に伴い一人で取り残される可能性の高い障害者に対して在宅ケア及び緊急時の支援の仕組みを整える議論を行政機関等と出来たことで、親なき後の将来の暮らしに対する基盤づくりにもつながった。

#### ～大地の家ご利用者の個室化～

- (2) 新型コロナウイルス感染拡大により、具体的な動きを構築するには至っていない。次年度以降、社会情勢を見極めつつ進めていく必要がある。

#### ～ご利用者及びご家族の高齢化対策～

- (3) ご利用者及びご家族の高齢化により、福祉サービスでは補えない部分について成年後見制度等の活用を促し生活基盤強化につなげる計画であったが、

新型コロナウイルス感染拡大により具体的な学習会や申し立て等には至っていない。

#### ～経営基盤の安定～

- (4) 新型コロナウイルス感染拡大により、短期入所サービス利用者の減少が顕著となった他、大地の家のご利用者の通所が停止した期間、稼働率が減となった事業所もあるが、緊急事態宣言下において各事業所が在宅支援に切り替えるなどの対応を行ったため全体として大幅に稼働率が下がることはなかった。就労系事業所については、ご利用者の作業工賃減額分を補助金申請で対応することとしたため事業所収益に大きな影響は出ていない。また、全事業所が新型コロナウイルス対策のために衛生消耗品その他の物品を購入したが、明石市及び兵庫県等の補助金を申請したため自己資金に大きな影響はない。地域に事業所のファンを作るための取り組みとしては、PR コーディネーターが自治会長や起業者に対してニーズ調査等の聞き取りを行ったが、コロナ禍のため具体的な活動には至っていない。次年度以降、社会情勢を見極めて地域との連携を図っていく必要がある。

#### ～働き方改革の継続～

- (5) 今年度、フルタイムで働く非正規職員に対して住宅手当・扶養手当を支給し、自己研修費の対象とするなど「働き方関連法案」による不合理な待遇差の整理を進めてきた。新型コロナウイルス対策の動きが長期化している事に伴い職員自身の感染不安や有事の際の動きに対して不安を抱く職員も出てきている。福祉施設で働き続ける事の不安が不満とならないように、引き続き社会情勢に合わせて想定される有事の動きを見える化して具体的な対策を提示していく必要がある。また、次年度以降一部事業所等についてはフレックスタイム制導入及び ICT の活用など、多様な働き方のニーズに合わせた動きと業務の効率化を検討していく。

#### ～リスクマネジメントについて～

- (6) 各事業所においてアンケートを実施し「潜んでいるリスク」の顕在化に努めた。新型コロナウイルス感染拡大により、当初予定していた研修会等は延期とした。

#### ～人材確保について～

- (7) 年度当初はコロナ禍の影響で採用活動ができなかったものの、第 1 波が落ち着いて以降は採用活動を再開し、年度途中に月給契約の男性職員を 3 名

雇用、2021年度4月採用者7名確保することができた。

～育成キャリアアップについて～

- (8) コロナ禍においてもメールとオンライン会議を併用し、概ね計画に則した形で対応できた。2年目3年目の職員には法人内各事業内容に対する理解を育み、それぞれが担う役割を共有することで視野を拡大していく目的は果たすことが出来ている。また、同期の悩みや目標について意見交換する機会を設ける事で互いに刺激し合い高め合うことにつながった。副主任研修会を通して、職位における役割理解の差異が課題であることが見えてきたため、人事評価制度、職務権限規程、給与規定、等級定義を連動させながら役割・昇降格基準等を明確にしキャリアパスを体系化、副主任・主任等については法人の役職者としての職務遂行状況を振り返ることができる仕組みを構築した。支援力向上チームについては、コロナ禍でも演習が実施できたことは良かったが、講義中心となり実践的な学びにまでは結びつけられなかった。また、初めてのチームで参加者のモチベーション・習熟度にばらつきが見られた。次年度以降、取り組みを継続することで指導力を発揮するリーダー、中堅層の職員を育成し支援力向上につなげていきたい。

～広報発信について～

- (9) 新型コロナウイルス感染拡大に伴い、チーム主催のイベント・研修に関しては中止の措置を取った。また各事業所見学の規制や広報アピールの機会が減少した事を受け、これまでのSNS媒体に加え、新たにYouTubeチャンネルを開設し動画配信による広報活動を開始した。次年度以降、採用情報はじめ明桜会の想いや取り組みを随時発信できるツールとしていく土壌づくりになった。また、自主生産品の販売機会でもある地域の各種イベントが中止となった事を受け、オンラインショップによる販売活動が行える土壌を整えた。

～防災について～

- (10) 年度当初予定していた法人の防災訓練は新型コロナウイルス感染拡大により中止とした。法人としての防災マニュアルを作成した。次年度以降、法人の防災マニュアルに基づいて各事業所が避難訓練等を計画的に実施できるように体制を整えていく必要がある。また、国の方で定められている業務継続ガイドライン作成に当たり、有事の際の具体的な動きをさらに明確にしていく必要がある。

～地域貢献～

- (11) 今年度上半期はコロナ禍の影響で活動やイベントが軒並み中止となった。次年度以降、オンラインで発信できることは継続して実施し、対面式のイベント等は社会情勢を見極めて実施していく。
- (12) 新型コロナウイルス感染拡大により、各団体・ネットワークの会議等の開催は減少したが、明石市法人連絡協議会・135E ネットワークそれぞれが主催した感染防止対策研修会の企画立案から参画し、市内の事業所の対応力向上に協力した。

4. 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 107 回—

- 1 開催日時 令和 2 年 6 月 11 日(水曜日)  
 午後 1 時 30 分から午後 3 時 10 分まで
- 2 開催場所 明石市立木の根学園 事務所棟
- 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 山下孝光 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 5 名
  - 職員 岡平ゆかり 金尾良信 永井照行 大西圭介  
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
    - 審議事項
    - 第 1 号議案 令和元年度事業報告(案)について
    - 第 2 号議案 令和元年度決算報告(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 夏期賞与の支払いについて

第5号議案 評議員会の開催日時・開催場所・議案について

—第108回—

- 1 開催日時 令和2年8月28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 明石市立木の根学園 事務所棟
- 3 出席者  
理事 総数6名  
理事出席者 4名  
理事長 日下孝明  
業務執行理事 小松正和  
理事 山下孝光 鳥居健一  
監事総数 2名  
監事出席者 1名  
監事 仲地典子  
職員出席者 3名  
職員 宮崎泰生 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) 事業の経過報告について  
① 大地の家の地域移行について  
② 新型コロナウイルス感染症対策について  
(3) 第一四半期会計報告について  
審議事項  
第1号議案 在宅勤務規程(案)について  
第2号議案 給与規定別表の一部改正(案)について  
第3号議案 新型コロナウイルス感染症対策における職員の臨時手当の支給について

—第109回—

- 1 開催日時 令和2年11月20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 明石市立木の根学園 事務所棟
- 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 山下孝光 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	3 名
職員	岡平ゆかり 前田央依 吉田有希

#### 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) 法人 PR コーディネーター上半期活動報告について
- (3) 上半期事業の経過報告について
- (4) 上半期会計報告について

##### 審議事項

- 第 1 号議案 令和 2 年度第一次補正予算(案)について  
・冬期賞与の支払いについて
- 第 2 号議案 運営規程の変更について
- 第 3 号議案 裁判員休暇規程(案)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

#### —第 110 回—

- 1 開催日時 令和 3 年 3 月 11 日(金曜日)  
午後 1 時 30 分から午後 2 時 20 分まで
- 2 開催場所 明石市立木の根学園 事務所棟
- 3 出席者

理事総数	6 名
理事出席者	4 名
理事長	日下孝明
業務執行理事	小松正和
理事	福田和臣 鳥居健一
監事総数	2 名
監事出席者	1 名
監事	仲地典子

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) やまゆりの家実地指導の結果と改善報告について
- (3) 令和3年1月27日提案の第2号議案～第5号議案についての現状と課題について

##### 審議事項

- 第1号議案 令和2年度第2次補正予算(案)について
- 第2号議案 令和3年度事業計画(案)について
- 第3号議案 令和3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

#### 《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3年1月27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 職場におけるハラスメントの防止に関する規定(案)について
  - 第2号議案 就業規則の一部改正(案)について
  - 第3号議案 職務権限規程の一部改正(案)について
  - 第4号議案 人事制度改善(案)について
  - 第5号議案 給与規定別表の一部改正(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3年2月10日

- 1 提案日 令和3年3月24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 役員賠償保険の加入について
- 4 理事会の決議があったものとみなされた日 令和3年3月26日

#### 《評議員会》

##### —第45回—

- 1 開催日時 令和2年6月26日(金曜日)  
午後1時30分から午後3時まで
- 2 開催場所 明石市立木の根学園 事務所棟

### 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 3名  
理事長 日下孝明  
業務執行理事 小松正和  
理事 鳥居健一  
監事出席者 1名  
由岐透  
職員出席者 4名  
岡平ゆかり 金尾良信 永井照行 大西圭介

### 4 議題

第1号議案 令和元年度事業報告(案)について  
第2号議案 令和元年度決算報告(案)について  
第3号議案 監事監査報告について

### —第46回—

1 開催日時 令和2年12月18日(金曜日)  
午後1時30分から午後2時20分まで  
2 開催場所 明石市立木の根学園 事務所棟  
3 出席者

評議員総数 7名  
評議員出席者 5名  
生島淳伍 飯貝昭弘 木下宣明 牧山榮子  
竹内信六  
理事出席者 3名  
理事長 日下孝明  
業務執行理事 小松正和  
理事 鳥居健一  
監事出席者 1名  
由岐透  
職員出席者 2名  
岡平ゆかり 前田央依

### 4 議題

- 第 1 号議案 令和 2 年度上半期事業報告(案)について  
第 2 号議案 令和 2 年度第一次補正予算(案)について

—第 47 回—

- 1 開催日時 令和 3 年 3 月 26 日(金曜日)  
午後 1 時 30 分から午後 2 時 10 分まで
- 2 開催場所 明石市立木の根学園 事務所棟
- 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 金田文太郎
- 理事出席者 3 名  
理事長 日下孝明  
業務執行理事 小松正和  
理事 鳥居健一
- 監事出席者 1 名  
由岐透
- 職員出席者 2 名  
岡平ゆかり 前田央依
- 4 議題
- 第 1 号議案 令和 2 年度補正予算(案)について  
第 2 号議案 令和 3 年度事業計画(案)について  
第 3 号議案 令和 3 年度予算(案)について

《監事監査》

- 1 監査日時 令和 2 年 5 月 27 日(水曜日)
- 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
- 監事 由岐透 仲地典子  
理事長 日下孝明  
業務執行理事 小松正和  
理事 鳥居健一  
職員 岡平ゆかり 前田央依

《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 三村寛裕 金尾良信 山崎正幸  
奥山智子 永井照行 寺田俊哉 大西圭介 室本早知  
渡邊貴美 前田央依
- 2 開催日 7月31日 10月30日
- 3 開催場所 明石市立木の根学園 事務所棟

《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 吉田透
- 2 開催日 4月14日、\*4月21日、\*5月7日、5月13日、5月21日、  
6月9日、6月19日、7月2日、7月10日、7月14日、  
7月30日、8月11日、9月8日、9月30日、10月13日、  
11月6日、11月10日、11月19日、12月3日、12月8日、  
12月14日、12月23日、12月24日、1月8日、1月12日、  
2月2日、2月9日、2月22日、3月9日
- 3 開催場所 明石市立木の根学園 事務所棟  
\*マークはオンライン会議

《管理者会議》

- 1 参加者
  - 主担当 鳥居健一
  - 職員 宮崎泰生 岡平ゆかり 吉田透 三村寛裕 金尾良信  
山崎正幸 奥山智子 永井照行 寺田俊哉 大西圭介  
室本早知 渡邊貴美

- 2 開催日 6月16日\*8月18日\*9月9日\*11月17日\*12月15日  
\*12月22日\*1月6日\*1月13日\*2月16日\*2月25日  
\*3月16日
- 3 開催場所 明石市立木の根学園 事務所棟  
\*マークはオンライン会議

事業所名 ( 法人事務課 )

<p>今年度の最重点目標</p>	<p>①大地の家個室化に向けての検証と新規事業支援 ※法人重点方針(1)(2)          ②財務 コスト削減努力と適切な収益確保 ※法人重点方針(4)          ③労務 働き方改革への対応 ※法人重点方針(5)          ④人事 人材確保と人材育成のためのキャリアパスの検討 ※法人重点方針(7)(8)          ⑤事務職員の能力向上のための研修参加、課内勉強会の開催</p>
<p>結果</p>	<p>コロナ感染症対策の影響で新規事業の開始はなかったが検討段階の打ち合わせに事務課職員が参加し、段階に応じた資料の提供を行うことはできた。またコスト削減や適切な収益確保の努力は事務課だけでなく全事業所に浸透していると感じる。働き方改革に関しても全事業所が意識をもって取り組んでくれていることが感じられる。そして、それぞれの事業所作りに対する管理者・役職者の意識の高さが人材確保や人材育成につながっているため、出来上がったキャリアパスと人事評価制度は今後生かされると思う。事務職員の能力向上のための研修については、統一した課内勉強会よりも個々の担当業務と力量に応じた研修のほうが有効ではないかと感じたので内容を検討したい。</p>

優先度	目標達成のために実施する事	具体的な方法
①	<p>大地の家個室化に向けての検証と新規事業支援            ※法人重点方針(1)(2)</p>	<p>●法人の重点指針(1)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—補助金申請、指定申請事務等を行う。また、法人重点方針(2)に基づき大地の家の個室化に向けて、定員減による運営費の試算や人員配置の検討、実施に伴う問題の検証等、現場サイドと協力しながら進めていく。</p>
結果	<p>(1)(2)ともにコロナ感染症対策の影響で具体的には進んではいないが、検討会議には事務課職員も出席し検討材料としての情報提供ならびに提案を行った。</p>	
②	<p>コスト削減努力と適切な収益確保            ※法人重点方針(4)</p>	<p>●業務・契約見直しによる経費の削減            ・コピー機・・・ほぼすべての事業所の入替を行い、すべて経費削減できている。残りの事業所もリース期間満了機器の見直しをかける。            ・電気、ガス、水道等、光熱水費の状況を把握し、整理していく。            ・10万円未満の購入伺いも合い見積もりの意図を理解し、準ずる方法を取り、経費削減努力をする。            ●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。</p>
結果	<p>コピー機に関しては期間満了機器の見直しを行い、1事業所は故障が増え業務に支障をきたしているため入替、1事業所は特に問題がないとの判断でそのまま更新する事とした。経費の削減にはつながっている。また、10万円未満の購入伺いについてもあい見積もりをとることが定着してきたので経費削減につながっている。光熱水費については、コロナと熱中症対策のため夏も冬もに窓を開けて換気しながらエアコンをつけるといった方法をとってきたため削減はできなかった。削減方法については今後も見直しを続けることにする。助成金申請についてもスムーズに支援し、今年度も1事業所が車両購入のための助成金を得ることができた。</p>	

③	働き方改革への対応 ※法人重点方針(5)	<ul style="list-style-type: none"> <li>●年2回事業所別に年休の消化状況を確認し、年に1度消化率を算出管理する。万一問題が出てくる事業所があれば検討する。</li> <li>●毎月時間外勤務の状況を確認し、一覧管理する。必要に応じて管理職者に確認作業を行う。</li> <li>●各事業所に依頼している出勤簿や年休簿、時間外勤務指示簿のチェックを毎月行ってもらうためのチェックリストの提出を引き続き行う。</li> <li>●同一労働同一賃金により改正した非正規職員の給与支給に関する内規に基づき、正しく給与支払いができるようにする。</li> </ul>
結果	<p>年休取得率は今年度も上がっており(72.4%→80.6%)、働き方改革としてはさらに進んでいる。一方で、年休が取りやすい事業所と取りにくい事業所があり、数字上にも現れている。やむを得ない状況はあるが把握しておかなければならない。また、時間外勤務については、今年度はコロナ対策による命令が入所系事業所に多く出されたため、過去にない数字となっている。また協定の範囲内ではあるが一定の職員が長時間労働になっていたため管理者に確認し対策を講ずるように進言した。次年度改善されているかどうか注視していきたい。同一労働同一賃金により改正した非正規職員の賃金については問題なかったが、その他是正処理はあったので今後より一層注意を払いチェック体制を強化していくことにする。</p>	
④	人材確保と人材育成のためのキャリアパスの検討 ※法人重点方針(7)(8)	<ul style="list-style-type: none"> <li>●人材確保と人材育成のためのキャリアパスの検討と人事考課制度の運用、書式に関する検討を行う。※人材確保・人材育成チームと協力しながら進めていく。</li> </ul>
結果	<p>キャリアパス、人事考課制度については、チームだけではなく運営企画室で検討し、経営会議に出席して下さっている野崎氏(会計事務所)の力も借りて各階層の人事評価規程・書式まで整備することができた。そのプロセスでは法人として求める職員像から使用可能な人件費額に至るまで様々な観点から人材確保と人材育成について考える機会となった。実際の運用の考課基準等も明確にしていくなどよりわかりやすい制度としていきたい。</p>	
⑤	事務職員の能力向上のため研修派遣、課内勉強会の開催	<ul style="list-style-type: none"> <li>●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。</li> <li>●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。</li> </ul>
結果	<p>コロナ感染症対策の影響でほとんどの外部研修会は中止となった上、事務処理にも臨時的な取扱いが増え、行政通知やQ&amp;Aを読み込まずには業務の遂行ができなかった。行政が実施する説明会等も資料配布のみになり、県市のホームページにアップされるのを毎日チェックし、資料を読んで情報を整理し続けるような作業が必要となった。オンライン配信となった研修への積極的な参加も臨時的な業務に追われる中ではなかなか余力のない1年となった。複数担当制も退職者があって推進できず、万一事務職員が感染し法人本部の業務が完全にストップしてしまうことがないように在宅勤務制度を導入する等注意を払った。</p>	

事業所名 (障害者支援施設 大地の家)

<p>今年度の最重点目標</p>	<p>・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します。          (個別ニーズに合わせた生活の組み立てと利用者自治会の活性化を通じて利用者主体の生活へ)・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います。          (職員は障害特性について研修を受けこれまでの生活背景を踏まえて支援を構築)・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地域から必要とされる大地を目指します。          (地域行事、自治会行事、障害者スポーツに積極的参加、パラリンピック行事の開催)・市内のセーフティネットとしての役割として短期入所については365日稼働させます。(年末・年始含む)</p>
<p>結果</p>	<p>今年度は新型コロナウイルス感染の影響で予定していた活動が感染対策の為実施出来なかった。ご利用者の全てのニーズには応えられていないが、感染が拡大する中でも職員が出来ることを検討しテイクアウトを注文し館内でいつもと違う食事をとるなどして、ご利用者の満足度を上げる工夫ができた。また、感染対策については、早期から危機意識を高く持ち、あかし保健所や市民病院看護師による研修を企画実施するなど、有事を想定した訓練に努めた。          結果、ご利用者、職員から感染者を出すことなく過ごしている。          ・短期入所については、緊急事態宣言下において長期利用希望者に限定したことで稼働率は下がった。</p>

優先度	目標達成のために実施する事	具体的な方法
①	<p>ご利用者の個室化に向けた動きを構築します。</p>	<p>法人内グループホーム担当者や相談支援事業所・家族会等と意思疎通を図り、ご利用者の個室化を検討していきます。そのために必要とされる研修や視察等を段階的に実施します。</p>
結果	<p>緊急事態宣言発出等感染拡大が続いたことにより、ご利用者の具体的なニーズ確認や家族会等に対する研修を実施するには至らず。</p>	
②	<p>ご利用者・ご家族の高齢化に対する動きを構築します。</p>	<p>家族会に対して・成年後見制度・介護保険制度等の勉強会を年2回企画実施します。そのうえで、ご利用者・ご家族それぞれがライフステージに応じて安心した生活(生活親亡き後の生活を含めて)を送れるようにサポートします。(後見支援センターの協力、実際に後見人をしている方からの説明)</p>
結果	<p>緊急事態宣言発出等感染拡大が続き9月29日に開催した家族会役員会及び10月5日に開催した家族会においてこれから目指す方向性の話のみを行うにとどまった。</p>	
③	<p>施設の重要指針を明確に定め、委員会として解決を図る組織体系を整えます。</p>	<p>①虐待防止②医療、感染、通院対策③知ってもらう④危険察知の4つの項目を施設の重要指針として定め、各委員会が目的を持って主体的な動きを構築し、健全な施設運営を行います。</p>

結果	①虐待防止については、アンケート、内部研修を年/2回実施 ②医療、感染、通院対策については、外部から講師を招き感染対策研修を年3回実施。③知ってもらう委員会については、広報チラシ等コロナウィルス感染拡大により延期とした。④危険察知については、のど詰めリスクのある方への食事提供方法・食堂のレイアウト改善に取り組んだ。ハード面では階段に扉を取り付けて転落事故防止に繋がった。	
④	ご利用者のニーズを抽出し、夢や希望に寄り添える職員を育てます。	年間2回実施される個別支援計画作成時に、ご利用者の夢や希望を具体的に確認することとし、そのことの実現に向けた個別支援計画を立てることを徹底します。その進捗が誰が見ても分かる様にサービス管理責任者と役職者が工夫して見える化していきます。
結果	集団での日帰り旅行など中止せざる得なかったが、小グループに分かれて個別支援外出を実施するなど感染対策を取りながら出来ることを実施した。しかし、個々の希望に沿った余暇支援の実施までには至っていない。	
⑤	短期入所稼働率(宿泊)を70パーセントに定めます。(年末年始稼働)	大地の家の短期入所にスポットを当てた広報誌を作成し、相談支援専門員・各保護者会・特別支援学校・行政機関等へ配布します。また、大地の家の社会的な役割や短期入所利用の在り方などを職員が様々な場で発信していきます。また、年1回は上記機関と連携し施設見学会を実施します。同時に、施設における短期入所の在り方については、職員会議等を通じて主任・副主任が職員と意思疎通を図っていきます。
結果	緊急事態宣言発出等感染拡大が続いたため、各機関へ対する周知活動や見学会が実施できず、稼働率アップには至らず。	
⑥	働き方改革を進め、障害者雇用も実現していきます。	・朝礼等を新たに行うことで顔の見えるコミュニケーションを重視し、メールでの送受信を減らしていきます。・全職員が定時で退勤できる勤務体制を整えます。・施設内の環境美化のため、障害のある方を雇用し居室清掃、洗濯等を計画的に実施します。(居室での衣類収納スペースの検討)
結果	緊急事態宣言発出等感染拡大により大地の家から通所利用する事を停止した。そのため、50名が長期に渡り館内で生活することが続き、利用者同士のトラブルが頻発し対応する職員の時間外勤務が増加してしまった。障害者雇用については洗濯業務に特化した形で取組む事ができた。	
⑦	ご利用者の日中活動を生活の質の向上を最優先としたものに組みかえます。	施設での生活を一般のノーマルな生活に近づけることを最優先に考え、現在のご利用者の生活基盤となる日課について検討します。また、通院体制を整理することを優先に考え、日中対応可能な職員数を確保します。
結果	緊急事態宣言発出等感染拡大の為、ご利用者が望む生活を十分には提供できなかったが館内で出来る取組みを工夫してデリバリーを取るなどして少しでも楽しめる機会を作るよう努めた。	

事業所名（サポートセンター翔）

<p><b>今年度の最重点目標</b></p>	<p>サポートセンター翔の安定した事業運営を図る                  ①事業形態の変更とガバナンス整備 ②療育環境の整備 ③職員の資質向上と確保 ④環境整備</p>
<p><b>結果</b></p>	<p>令和2年度の事業運営についてはコロナ禍の影響を大きく受け当初の計画を変更せざるを得ない事が多かった。事業形態の変更(生活介護事業への一本化)については、変則的であった配置基準に柔軟に対応し、各種委員会活動を通じてガバナンス整備も図った。療育環境の整備についてはコロナ対策に応じた環境整備を行い、また一方ではクッションマットの導入や新たな活動プログラムの提供も行った。職員のスキルアップについては外部研修等への参加が難しい事が多く十分には取り組めなかった。施設設備の改修等については、ショート部屋の床面緊急補修、汚水・雨水ポンプの更新・修理、消防設備の改修等の環境整備に努めた。</p>

優先度	目標達成のために実施する事	具体的な方法
①	職員配置基準のチェックと委員会活動の実施	<ul style="list-style-type: none"> <li>・変則的な職員配置基準のチェックとマンパワーの調整</li> <li>・委員会活動(衛生委員会・虐待防止委員会・感染防止委員会)による安心安全な活動環境の提供</li> </ul>
結果	<p>事業形態の変更(就労B型+生活介護から生活介護事業への一本化)を行い、職員配置基準について4～9月は、旧就労B事業部分の利用実績を90%実績見込みと算定するため28.6人の配置基準となり、10～3月については当月迄の前6ヶ月間の平均利用実績に応じた配置基準(25.3～26.8人)となった。その為、配置基準の変動を毎月チェックしながら職員配置を確認した。ガバナンス整備については、安全衛生委員会・虐待防止委員会・感染症対策委員会を令和2年度後期に立ち上げ、以降は定期的に活動し利用者・職員にとって安全・安心な活動提供に努め同時にガバナンス整備にも繋げた。</p>	
②	コロナ対策と新たなプログラムの提供	<ul style="list-style-type: none"> <li>・コロナ対策に応じた屋内活動環境の整備と戸外活動の調整</li> <li>・屋内活動での新たなプログラム作りと提供</li> </ul>
結果	<p>療育環境の整備としては当初は吊り下げ式遊具(ブランコ様遊具)を設置予定であったが、コロナ禍により設置を取りやめ、コロナ対策として各活動環境の調整等(ソーシャルディスタンス・消毒・換気等)を行い、療育器材も利用者間のスペースが取れる様に整備した。また、食堂ではパーテーションを使用し個別に喫食や支援が出来る形態に変更した。戸外活動については散策先を選定し、人出が少ない公園等に限定した。年間行事も全体では実施せず、出来るだけ小グループ化して実施した。屋内活動については従来からの各活動に併せて各グループで新たな活動を検討し提供した。(フィットネストレーニング・館内散策・オミヴィスタ・マッサージ・ピアノ鑑賞・等々)</p>	
③	各職員への研修機会の提供とマンパワーの確保	<ul style="list-style-type: none"> <li>・各職員のスキルや経験に応じた研修機会の提供と自己研修の奨励</li> <li>・職員配置基準に応じたマンパワーの確保</li> </ul>

結果	各職員の研修については外部研修へ直接参加する機会がなかった為、ほぼ実施出来なかった。一方ではコロナ感染拡大に伴う事業所休所時に在宅勤務した職員は個別に課題設定し、障害福祉に関する学習の機会が持てた。その他、コロナ感染拡大期に法人要請に応じて生活系事業所への応援派遣を行い参加した職員は実践的経験を積めた。また、業績目標の設定から利用者の障害(疾病)について自己学習してまとめた者もあり、結節性硬化症・レット症候群については令和3年度春に全体共有した。マンパワーの確保について年度当初は配置に余裕のある状況でスタートしたが、年度途中から退職・産休・異動等の動きがあり、1～3月については配置基準に近い状況となり、急遽、管理者をサビ管兼務に変更して対応した。	
④	老朽化した設備・備品等について優先順に整備	<ul style="list-style-type: none"> <li>・中古ワゴン車の整備等の実施</li> <li>・緊急工事(SSフロアー)及び老朽化した設備(汚水・雨水ポンプ)改修等の実施</li> </ul>
結果	備品等については、前年度から実施している送迎サービスに関して利用ニーズが増えて来ている為、新たに中古ワゴン車を購入し整備した。また、事業所内のWI-FI環境を整えるためにルーター2台も整備した。工事等については、春に漏水事故によるSSフロアーの張替え工事を緊急に実施した。老朽化設備への対応としては、夏に壊れた汚水ポンプの緊急工事～更新工事を実施し、動作不良であった雨水ポンプも調整工事を実施して機能回復した。その他、消防設備の一部改修や自家発電機のバッテリー更新工事も実施した。	

事業所名(就労移行支援 こねくと)

<p>今年度の最重点目標</p>	<p>①関係機関とのネットワークをとおして事業所のPR活動(見学会・説明会・利用体験等)に努め、年度途中の利用者確保につなげる(6~7名)。                  ②職場体験実習を活用し中間的な評価を行いながら、個々に応じた準備から実践の流れをつくり年間をとおして安定した就労調整に努める。                  ③就労者との交流の場を企画し、利用者の就労意識の向上につなげる(「卒業生と話そう」会・会社見学等)。                  ④見学・研修・セミナーへ参加し職員としてのスキルアップを図る。</p>
<p>結果</p>	<p>①感染対策もあり外部へのPR活動は自粛としたが、特別支援学校からの体験実習は進路も関わっていることから平常どおり実施し、次年度の利用に向けた準備とした。(年度途中の利用4名・R3.4月希望者6名)                  ②コロナが少し収束してからのスタートとなったが、研修1回、採用いただいた企業も含め13事業所、施設外作業2カ所の結果となった、今年度は就労者が分散して退所となったことから月毎の極端な利用率の変化はなかった。                  ③感染予防に留意し、企業の判断も得て就労者との交流の場を5回実施した、また感染予防から会社見学は中止とした。                  ④コロナ禍でもあったため、いくつかは中止となったが、WEB研修も含め9名が専門研修を受講した、また虐待研修においては6名が受講した。</p>

優先度	目標達成のために実施する事	具体的な方法
<p>①</p>	<p>・事業所見学会を実施し「障害者就労について」を知っていただくため他福祉サービスを含めた説明会を実施する。                  ・夏休みを利用した体験学習や随時体験実習を受けこねくととの支援を紹介する機会とする。</p>	<p>・就労先や事業所の見学案内をとおして広くこねくとの就労支援を知っていただく。                  ・就労支援の説明の為の訪問を関係機関や他の福祉サービスへ訪問させていただきPRの機会をいただく。                  ・親子体験学習や学校関係からの利用体験を随時受け、日々の活動を実際に見ていただくことで安心をしていただく。今年度は昨年度よりエリアを広げ実施。作業体験の機会を利用し「障害者就労」について説明会を実施し将来の進路の選択肢のひとつにしていただく。                  ・いなみ野特別支援・東はりま特別支援・いぶき明生支援学校・神大付属特別支援・明石養護学校・大久保北中学校・放課後等デイサービスへの体験案内を配布。</p>
<p>結果</p>	<p>感染対策もあり外部へのPR活動は自粛した。ただし特別支援学校の次年度希望者の実習においては実施し次年度に向けた準備とした。                  夏休み親子体験においては、こねくとは8組16名の参加があった。また親子体験をとおして利用者確保につながった。</p>	

②	導入→準備→評価→実践と個別プランに沿って就労活動を進め、個別の対応を考慮したプログラムを実施。	基本的に入所1年目は、導入・準備期間とし2年目は体験実習による評価を踏まえ、採用を見据えた就労活動を意識する。可能な限り2年目利用の方は、6カ月で3～4名の就労退所を意識する。
結果	例年通り企業実習に重点を置いた就労支援活動を実施した。特に離職による利用の方はマッチングに配慮した就労につなげることができた。 就労先としては大地の家、大久保病院、日米クック、ディオ、木の根学園、スギスマイル、みなと銀行の計7名の方が就労された。	
③	就労されている方の企業見学を実施し意識向上につなげていく。また就労者の声を聴く機会をつくり「はたらく」ことの話聞く場とする。	就労者の声を聞く会としては、場所をコットンベールまたはこねくとで実施し、失敗や成功体験の話聞く場とする。(3回/年) 企業見学としては「特例子会社」を中心に見学させていただき、本人及び担当者からの採用に向けた話を聞く機会とする。(1～2回/年)
結果	感染対策から会場はこねくと作業室とし、「先輩と語ろう」を2回行い、利用者の就労への意識向上に努めた。 例年、川崎重工・ノーリツ(エスコアハーツ)への見学を実施していたが今年度は中止となった。	
④	障害者就労関係を中心とした研修・セミナーへ参加しスキルを高める。他の移行支援事業所を見学し、職員の視点やプログラムの内容を見聞する。	市内の就労移行支援事業所3～4か所を見学し新たな発想の機会とする。また基礎から実践と個々に応じた研修に参加し支援場面だけではなく虐待研修やアセスメント研修・ストレスマネジメントなど働き続ける中で必要なテーマの研修に参加していく。
結果	相談・就労支援関係の研修・セミナーに参加し、職員のスキルアップにつなげた。また外部への虐待研修においては正規・契約職員の参加を促した。 感染対応や支援工夫など多施設の見学(2カ所)をとおしてこねくとの支援力向上に役立てた。	

事業所名（サポートセンター曙 のぞみ）

<b>今年度の最重点目標</b>	<p>①内職作業・農作業を実施し個々の活動を充実させ工賃向上に努める。(月平均工賃15,000円目標)</p> <p>②山手地区社協と協力し農作業を経験し、畑(ピアファーム)を利用して地域の方とのふれあいを楽しむ。</p> <p>③市内外のイベント販売や地域学校・保育所等のご注文に答え、販売・配達をとおして周知を進める。</p> <p>④障害特性の理解を進めるためのスキルアップを図る。</p> <p>⑤地域の学校関係(特別支援学校・中学校)に随時見学・体験していただき地域交流を進める。</p>
<b>結果</b>	<p>①コロナの影響もあり工賃収入や支給額が減少した。</p> <p>②畑の設備・環境は整ったが収穫による収入は伸び悩みとなった。</p> <p>③イベント参加はほぼ中止ではあったが、チャリポスティング・訪問による販売促進を進めた。</p> <p>④欠席率の低下を目標に関りや個々に応じた作業提供に取り組んだ。</p> <p>⑤夏休みの親子体験や特別支援学級の生徒の方との交流をとおして「のぞみ」を知っていただく機会とした。</p>

優先度	目標達成のために実施する事	具体的な方法
①	個々に合わせた作業を提供し誰もが生産活動に参加できるようにする	内職作業では4社の作業を準備し、配達や販売活動を充実させ個々の得意・不得意を考慮しながら工賃を得るための工夫を考えて収入につなげていく。
結果	コロナの影響でイベント販売での収入がなかったことと自粛により外食・外出が難しく委託販売の動きが少なかったことによりクッキーの売上は約500,000円の減少となった。極力内職作業での収入を確保できるように取り組んだが結果としては前年度の一人当たりの平均工賃と比較し約3,500円の減少となった。菓子製造ではギフト商品や近隣施設の新規注文もあり、最終四半期においてはほぼ前年度と同額の売上とした。	
②	地区社協の取組みとしてピアファーム(ふれあい農園)に参加し農作業を実施。	予定としては週に一回、近隣の畑にて苗付け・除草・水やり等を実施し、施設外で土に触れる機会をつくる。また畑仕事をとおして地域の方とのふれあいを楽しむ。
結果	コロナ禍の影響もあり畑の土壌づくりが遅れたこと(7月開始)や収穫物も近隣スーパーに比べ見栄えが劣ること、また顧客対象が幼稚園保護者のみということもあり販売時間が一時的であったため売上は伸び悩みとなり、諸経費を差し引いて年間約23,000円の売上にとどまった。ただし土に触れる機会が出来たこと・収穫の喜びが味わえたこと・農家や地域の方と触れ合えたことは売上外での収穫となった。	
③	繁忙期のイベント販売には曙全体で極力参加できる職員配置を行い地域の方との共有を図る。	例年通りのイベント販売は勿論、新たに案内をいただいたイベントには参加をしていく。また近隣保育所へのPRや学校の記念行事に利用していただけるように適時広報していく。

結果	イベント販売はほぼ中止となったため、近隣の保育所・介護施設への訪問販売(20箇所)を行い、4箇所の施設よりまとまったご注文をいただき、後にリピーターでのご注文もいただけることになった。	
④	研修及びセミナーへの参加。	傾向として毎日の通所がしにくい方が増えてきているため日々の適切な声かけが必要になっている、主に体調不良や気持ちのしんどい方・天候に不安がある方など情緒的に特性をかかえているため対応として最善の支援ができるよう、福祉全般的な研修や障害特性への対応について学習していく。
結果	連続した休みの多い方や一日の活動が難しい方への対応の仕方や活動内容を職員間で検討し退院後の利用者にも復帰を進めたが、ご家族の希望もあり1名は退所となった。	
④	特別支援学校や地域の中学校の特別支援学級の生徒に利用していただく。	夏休みを利用した「親子体験学習」や「働く準備」としての課外授業としての機会を提供し、働くことへの楽しみを経験していただけるようにしていく。
結果	夏休みの親子体験では13組26名の参加があり、うち1名は卒業後、のぞみを希望されR3年度入所されることになった。また大久保北中学校の生徒の方々を招き作業体験や「働く準備」のお話をさせていただき交流を深めた。	

事業所名 ( 就労定着支援 こねくと )

<b>今年度の最重点目標</b>	①年度途中の利用者確保のための説明会を実施(目標人数を5～6名とし年3回を実施) ②定着支援事業利用者懇親会(コットンボールor総福新館喫茶室) ③研修をとおした就労支援のスキルアップ
<b>結果</b>	①コロナ感染予防のため説明会の実施には至らなかった。 ②「就労者の集い」として月一回定着支援利用者とスポーツや語らいの場を実施した。 ③「就労支援基礎研修」の受講を終了し日々の業務に生かすことが出来た。

優先度	目標達成のために実施する事	具体的な方法
①	3ヶ月に一度を目安に未利用または利用該当者へ連絡し、合同での説明会を行う。	定着支援の利用についての方法を中心に定着支援での成功例をあげ、継続就労のために何がポイントなのかを伝える。
結果	説明会には至らなかったが、採用の際こねくと退所時に家族との面談を実施し定着支援の概要や手続き・サービス終了後の支援継続について個別の説明を行った。7名の就労者へのサービス説明を行い、4名の利用者確保につながった。	
②	就労後、休日や退社後の過ごし方の一つとして茶話会や室内スポーツの提供を進める。	基本的には会話を楽しむことで月一回程度の面談では伝えにくい気持ちを読取る。休日の過ごし方についてもスポーツを含め居場所の提供を実施。
結果	年度途中からではあったが、総合福祉センターを利用して室内スポーツの紹介や仲間同士の交流の場を提供し、スポーツ後の茶話会をとおして互いの情報交換の場とした。参加者は5名から8名で年4回の実施となった。	
③	研修・セミナー・しごと部会ワーキングへ参加し、定着支援事業の目的を確認し家族の安心に努める。	「就労支援サービス」に関連した学習を行い、働き続けるためのポイントやモチベーションを保つための方法を実践に結び付けていく。
結果	職業センター主催の「就業支援基礎研修」を受講し、日々の業務へ生かすことができたことと地域の支援機関とのネットワークにつながった。また定着支援をとおしてご家族と企業をつなぐことができた。	

事業所名 ( サポートセンター貴和 )

<b>今年度の最重点目標</b>	1.明石市立総合福祉センター新館の活動推進 2.利用者工賃の向上(平成30年度 B型事業所全国平均工賃16,118円を上回る) 3.職員の支援力の向上
<b>結果</b>	1.新型コロナウイルスの影響から昨年度に比べ来館者は減ったものの、地域の方々が継続して利用されるようになり、地域の中の新館として認知されつつある。 2.令和2年度の利用者平均工賃は13,357円となり、目標金額を下回っている。 3.定期的な利用者支援会議や職員会議を通して、支援力の向上を図っている。

優先度	目標達成のために実施する事	具体的な方法
①	明石市立総合福祉センター新館の活動推進	<ul style="list-style-type: none"> <li>・誰もができるユニバーサルスポーツを通じて、障害者、児童、高齢者、健常者、地域の人々等、年齢や性別や障害の有無や文化の違いに関わらず誰もが楽しく自由に集い、自然に交流のできるユニバーサル社会実現に向けての活動拠点となるように努める。</li> <li>・ユニバーサルスポーツの広報活動と出張ユニバーサルスポーツ体験会を実施し、市内における普及と理解促進を図る。</li> <li>・ユニバーサルスポーツ体験会、教室(毎週)、交流大会(卓球バレー大会2回・ボッチャ大会2回・スポーツフェスティバル1回)を実施し、技術の向上を図るとともに、目標をもってスポーツを楽しめる環境を構築していく。</li> <li>・兵庫県、東播地域、明石市内に拠点を置く障害者スポーツ関係団体等とのネットワークを構築し、広く障害者スポーツの振興に寄与する。また、新館において各団体合同でのイベントや体験会を実施し、協同でのユニバーサルスポーツの振興を図る。</li> <li>・館内の壁面などに障害者アートを展示し、障害者の文化活動の振興に寄与する。また、地域における作家の作品展示を行ない、新館利用の推進を図る。</li> </ul>
結果		<ul style="list-style-type: none"> <li>・新型コロナウイルスの影響から、一定期間の閉館、開館時間の短縮、活動の制限等が行われている。</li> <li>・感染リスクを考慮してか、昨年度に比べ来館者が大幅に減少し、特に福祉事業所からの利用はほとんど無くなっている。</li> <li>・毎週木曜の教室はほぼ継続して実施できているが、大会においては、当初は卓球バレーとボッチャの2回ずつを予定していたものの参加人数を減らして1回ずつの実施となっている。</li> <li>・障害者スポーツの普及を目指して、明石市内の福祉事業所への出張体験会を予定していたが、感染リスクを考慮し中止としている。その代替わりとして、ウェブで新館と福祉事業所を繋ぎ、リモートでの卓球バレーやボッチャの教室を実施している。</li> <li>・障害関係の来館者がほとんど無くなった一年であったが、近隣地域から来館される方が増え、教室等にほぼ毎回参加してくれるようになってきている。また、その方々が自主的に新館イベントの企画を考えてくれたり、イベントの進行や手伝いをしてくれるなどして、地域の方々と一緒に新館の活動を作り上げることが増えた一年となっている。</li> </ul>

②	平均工賃の向上 (平成30年度 B型事業所全国平均工賃16,118円を上回る)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・作業効率の悪い作業を精査し、作業の入れ替えと新規作業の導入を図る。</li> <li>・貴和利用者による新館での施設外就労(清掃業務とインストラクター補助業務)の継続に加え、他の企業の施設外就労の可能性を探る。</li> <li>・下請け作業に拘らず、工賃向上と利用者ニーズに沿った他の生産作業の可能性を模索していく。</li> <li>・利用者の作業能力の向上を図る。</li> </ul>
結果	<p>・令和2年度の平均工賃は13,357円となり、目標であった16,118円には届いていない。原因としては、新型コロナウイルスによって年度前半に取引企業の仕事が減り、それに伴って事業所への納入量も大幅に減少している。また、事業所の休所、利用者の利用自粛等のため、作業の納入量を減らして対応している。年度後半になると取引企業が回復傾向にあり、作業量が増加しはじめ、昨年度の同時期に近い作業量や収入となっている。作業が減少した時期の対応として、新規の作業(コボックス・プラット)を導入している。単価が低いため工賃の向上はあまり見込めないが、どの利用者でもできる作業であるため、利用者の手の空く時間が減り、活躍できる機会となっている。今後、工賃の向上を目指すにあたり、これらの単価の低い作業と新規の単価効率の良い作業との入れ替えが課題となってくる。</p>	
③	職員の支援力の向上	<ul style="list-style-type: none"> <li>・専門的知識の得られる研修への参加機会の提供。</li> <li>・支援会議の内容を充実させ、利用者個々における支援の追及と職員全体での統一した知識獲得を図る。</li> <li>・定期的に業所内での勉強会を実施し、福祉の専門知識の向上を図る。</li> <li>・支援力を高めることにより、B型事業所の利用を希望する障害の程度を問わない幅広い利用者の獲得に繋げる。</li> </ul>
結果	<p>・貴和所属の全利用者の支援会議を実施している。その利用者の個別支援計画の内容の確認や、その人にとっての支援課題や方向性を職員全員で議論している。会議において話し合った意見や今後の取組等、業務の都合で会議に参加できていない新館の職員にも会議等で伝え周知を行っている。</p> <p>・外部研修または内部研修は、新型コロナの感染予防として実施を控えている。</p>	

事業所名 ( サポートセンター双葉 )

<b>今年度の最重点目標</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○利用者の支援を充実させる</li> <li>○環境整備を図る</li> </ul>
<b>結果</b>	<p>コロナウイルス感染症対策として、さまざまな活動に制限がかかり、作業受注量の低下、外出行事の中止、地域交流の中止などこれまで普通に組み合わせていたものができなくなり、結果、支援を充実させることができなかった。しかしこういった状況になることで、自分たちの支援は“モノ”や“活動”に頼りすぎていたことに気づき、基本的な支援の姿勢＝支援者の言葉や行動(はたらきかけ)の大切さをあらためて感じるきっかけとなった。</p> <p>環境面では主としてコロナ感染防止対策に取り組んだ。主なところでは空気清浄機・加湿器の設置、消毒液やペーパータオルの常備、密にならないような配置変更など。</p>

優先度	目標達成のために実施する事	具体的な方法
①	利用者の満足度を維持・向上を図る	<ul style="list-style-type: none"> <li>・提供サービスのアンケート調査を半期に1度行い、いただいた意見について考察し、改善できるところは改善していく。</li> <li>・双葉利用者で問題になってきている肥満について、改善を図るプログラムを検討・実施していく。</li> <li>・昨年度に徹底することができなかった「意思決定支援」について強化していく。</li> <li>・長時間かかる送迎の効率化のため、乗用車の増車をする。</li> </ul>
結果	<p>今年度はコロナウイルス感染症対策として、大きく活動を制限することとなった。休所や通所の自粛、また、事業所活動においても行事を中止したり、満足な作業提供ができなかったり、利用者様にとってはとても満足していただけるサービスを提供できたとは言い難い。アンケート調査は自粛期間と重なり実施は1回のみとなったが、保護者の方には休所や通所自粛、双葉の運営については理解していただいている。</p> <p>意思決定支援については事業所内で研修し、実践に取り組んでいる。</p> <p>送迎の効率化については増車していただいたが密を避けるため、乗車定員を減らし運行。結果的には効率化を図ることはできていない。</p>	
②	地域との関係を深めていく又は 拡げていく	<ul style="list-style-type: none"> <li>・これまでのように二見西小コミセンとの連絡を密にし、地域行事には積極的に参加していく。</li> <li>・双葉から地域に働きかけることを考えていく。</li> </ul>
結果	<p>コミセンを主とした地域との交流についてもコロナウイルス感染症対策として地域行事等(夏祭り・交流料理教室・旅行・秋祭り・その他)が中止になる等、これまでのように交流が図れなかった。いろいろとできることを模索している中、事業所近隣清掃の取り組みを月に1回程度実施するようになった。</p>	

③	職員のレベルアップを図る	<ul style="list-style-type: none"> <li>・年に2回、半日会議の日を設定する。</li> <li>・研修参加を促すとともに、研修報告を徹底する。</li> <li>・事業所内研修を行う(年5回)</li> <li>・事業所内虐待防止委員会の開催(年2回)</li> </ul>
結果	<p>夏と冬に利用者の方には半日出勤日を各1日設定させていただき、利用者が帰られた後の時間を職員会議の時間にあてることができた。そこでは各ケースのモニタリングや研修報告、事業所内研修(権利擁護・虐待・感染対策・口腔ケア・自閉症など)など有意義に時間を使わせていただいた。</p> <p>通所の自粛や休所に伴い、入所施設大地の家へのスタッフ応援派遣を通して、参加したスタッフにおいては視野が拡がり、とてもよい機会となった。</p>	
④	新たなサービスの検討	<ul style="list-style-type: none"> <li>・次年度(令和3年度)にサービス提供時間を延長することができるように準備を進めていく。</li> <li>・可能であれば2月あたりから試行することができるようにする。</li> </ul>
結果	<p>利用時間延長サービスについては希望される方、人員配置、内容など職員会議を通して検討を重ねた。6名の方が延長利用を希望され人員配置も現在のスタッフ数8名で実施可能となった。コロナウィルスによる状況を踏まえ、3月末からの実施に至る。</p>	

事業所名 ( やまゆりの家 )

<b>今年度の最重点目標</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・新規ホーム2か所の開設を進める</li> <li>・やまゆりの家(グループホーム)の認知度を高める</li> <li>・支援力、対応力の向上</li> <li>・大地の家利用者の移行準備に努める</li> </ul>
<b>結果</b>	<p>最重点目標に関しては、十分な結果には至っておらず令和3年度に継続して取り組む形となった。新型コロナウイルスの感染対策を優先し、現在ご利用の方の生活維持・安定に努めた結果、外部（地域）に向けた動き掛けも不十分となり、内部（世話人）への支援力・対応力の向上に繋がる取り組みも満足なものとはならなかった。</p>

優先度	目標達成のために実施する事	具体的な方法
①	<ul style="list-style-type: none"> <li>・新規ホームの開設準備を行い、年度内に2か所のオープンを果たす。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・貴崎市営住宅を利用し、新たに7名枠のホームを開設する。</li> <li>・法人内事業所の利用者様のご自宅を活用したホーム開設を進める。(男性4～5名枠。)ご家族の意向を基に、年度内開設の調整に努める。</li> <li>・新規開設に伴う手続き等を事務課と連携して取り組む。</li> <li>・ホーム開設に向けた職員確保。</li> </ul>
結果	<p>貴崎市営住宅を活用したホーム開設は、明石市からの白紙撤回の申し出により実施出来なかった。また法人内利用者宅を用いた計画も先方の意向により先延ばしとなった。コロナ渦に加え、ホーム運営を担う人材確保が難航している事も考慮し、それに変わる新規開設も見合す結果となった。</p>	
②	<ul style="list-style-type: none"> <li>・認知度を高め、地域のファンを増やす。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・今一度、地域自治会活動に積極的に参加を行う。</li> <li>・地域(近隣)への広報誌を年2回配布する。</li> <li>・ホーム開放イベントを企画実施する。</li> </ul>
結果	<p>積極的な取り組みには至らなかったが、改めて所属する自治会へアプローチを掛け、免除されていた役員活動への参加を申し出た。第4やまゆりの家での役員(書記)を通して、県営住宅内の高齢化問題を痛感し、清掃活動や地域活動での人手不足に対し、職員派遣を強化し利用者と共に参加した。しかし当初予定されていた自治会活動もコロナの影響で軒並み中止。次年度は第6やまゆり家でも役員を受け持つ予定である。</p>	
③	<ul style="list-style-type: none"> <li>・グループホームの仕事を広報し、入職の切っ掛けや入口を拡大。</li> <li>・人材確保のツールを増やす。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・潜在的人材になりうる方(定年後・シニア世代・子育て世代)に対してのアプローチを行う。</li> <li>・ホームの近隣や自治会内の方をターゲットに求人活動を行う。</li> <li>・各種学校や市民団体にアプローチ。</li> </ul>

結果	数か所の団体にアプローチを掛けたが、コロナ禍により団体自体の活動自粛等で効果的な広報には繋がらなかった。新たな人材確保につながるツールの開拓にも至らなかった。世話人求人としてのアプローチだけでなく、まず知的障害者やグループホームと言う存在を知ってもらう事を足掛かりに、この分野への興味や職の選択肢として捉えてもらえる人材を増やす事が急務と考える。次年度の優先的な取り組みとして強化を図りたい。	
④	・ホームの支援力や対応力を向上する。	・生活支援員の支援力や管理能力を高める。(研修・実習) ・世話人を対象する研修会の開催。外部講師を招き年4回シリーズを予定。 ・「本人FIRST」の実践。しっかりと「個」と向き合う。
結果	外部講師を招いてのシリーズ講義は中止。外部研修への職員派遣も見合わせ、WEB研修の活用を進めた。思う様な取り組みが行えず、向上に繋がる結果ではなかった。ホームから単身生活への移行ケースや日中活動先の変更、個々の日常的な課題解決などのケースを通して、支援員を中心とした取り組みの中での実践力は向上していると感じされた。	
⑤	・大地の家利用者の移行に備える。	・大地の家との連携 ・運営や支援体制を検討し、スムーズな移行に向け始動する。
結果	担当者との協議を重ねては来ているが、現実的な動き・段階には至っていない。	

事業所名 ( あいすくりーむの家 )

<b>今年度の最重点目標</b>	<p>①「時間・人生」を大切に過ごすためにもご本人の想いをくみ取り実現させる。          ②安心、安全な生活を担保するために、いつ何時起こり得るかわからない有事に備え、必要最低限の準備を整える。          ③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。          ④あいすくりーむの家の存在を知っていただくことで、有事はもとより孤立することなく、地域とのつながりを深めていく。</p>
<b>結果</b>	<p>①「時間・人生」の大切さは全職員感じており、過ごし方の工夫も見られた。          ②命にかかわる事と捉え、自家発電を検討してきたが、設置には至らなかった。          ③伝えることの難しさ、そのスキルは個によって違うが継続していく。          ④コロナ禍で地域との繋がりを育むことは難しい一年であった。</p>

優先度	目標達成のために実施する事	具体的な方法
①	利用者様の想いを平凡な毎日 で終わることなくご本人が達成 感や充実感を持てる支援計画 の作成と実施。	日々穏やかに過ごすことは大切であるが、振り返ったときの達成感や充実感を感じる内容とし、職員がそのポイントを毎月の振り返りとして記録に残すことでサビ管は職員に対して更なる支援への助言へとつなげる。利用者様の想いを叶えるための動きに対し職員は積極的に取り組む。半期ごとに成果を全体で確認。
結果	支援計画の内容がその人にふさわしいものになっているかは更なる利用者理解へと繋げる必要がある。振り返りに関しては支援計画作成前に確認するに留まっている。成果に関しては半期に一度、サビ管と職員間での確認となっているが、それを踏まえて次期支援計画作成を行った。 コロナ禍での過ごし方として、外出は控え中庭での食事であったり、ティタイム、おやつ作り等々工夫をした。	
②	安全を担保するために医療機器の使用に対する必要な電力、また不安を招かないための準備を整える。(医療器具用他発電設備・備蓄食品等)	電気自動車・太陽光発電・LPガス使用の発電他、発電システムを検討し、その必要性や有効性を提案することで、実施に繋げる。(先ずはあいす・助成金申請対象であれば申請)また、備蓄食品等の購入準備。
結果	一昨年前より検討に入り、電気自動車・太陽光発電・LPガス使用の発電の中から必要発電量等に注目し、LPガス発電に絞り検討を進めた。コロナ禍ではあったが、2社よりプレゼン、見積もりを取り助成金申請対象であることも確認したが、高額であること、メンテナンス費用、20年後の設備交換等を考え、他手段を検討することとなった。備蓄食品に関しては、コロナ感染の緊急事態を想定して法人一括で購入し、割り当てられた食品をそれに充当した。	

③	多職種にわたる連携と情報交換を密に行う。また障害への理解を深めることで、あるべき支援へと繋げる。	朝夕の引継ぎ(日中看護師・夜間看護師・支援員)を継続し、全職員が同等の情報を共有することでリスク回避や連携に繋げる。また、世話人に対する研修をやまゆりの家とともに実施し、障害への理解を深めることでより良い支援へと繋げる。世話人会議を1/2ヶ月実施し情報共有を図る。
結果	年度当初は、未知なる新型コロナウイルス感染に戸惑いながら、看護師のオンコール体制を取った時期もあった。世話人も休業となり、その時期は職員で持ちこたえた。このような時期であるからこそより一層の情報共有を図る為、職員は利用者情報を積極的に伝えるように努めた。そのこともあってか、職員は受け身の引継ぎではなく情報交換を交わすことも出来てきたが、個人差は否めない。世話人においては全体での会議は控え、個別の聞き取り等を2/年実施した。研修4/年においては、コロナ感染の状況を踏まえ中止とした。	
④	資源の活用及び地域とのつながりを構築する。	地域行事や防災訓練等への参加と共に地域資源の活用、マッチング。また「まちづくり協議会」への繋がりを構築する。
結果	「まちづくり協議会」への繋がりはできたものの、コロナ禍で協議会自体の動きがほぼなかった。地域資源の活用は今まで利用していた美容院や理髪店、他店舗、訪問者も控えることとなり、コミセン活用を検討していたがそれも実施できなかった。	

事業所名 ( かいのき )

<b>今年度の最重点目標</b>	<p>①「時間・人生」を大切に過ごすためにもかいのき行事の充実を図る。</p> <p>②個別支援計画に基づき「個」のニーズに添った日中活動の提供。</p> <p>③職員自身の知識や持ち味を生かした研修を一人一人が講師となり実施することでそれぞれのスキルや体得に繋げる。</p> <p>④それぞれの担当業務を通してかいのきが円滑に進むよう努める。</p>
<b>結果</b>	<p>①「時間・人生」の大切さは全職員感じており、概ね活動内容にも表れている。</p> <p>②新たにサークル活動を取り入れることで利用者の「したいこと」の一つを日中活動に取り入れた。</p> <p>③職員のプレゼン内容は多岐にわたり、職員それぞれの個性が際立った。それらが小さな自信となり支援の質の向上に生かされることを期待する。</p> <p>④業務を担当する職員は概ね遂行できた。</p>

優先度	目標達成のために実施する事	具体的な方法
①	利用者様の想いを平凡な毎日 で終わることなくご本人が達成 感や充実感を持てる支援計画 の作成と実施。	日々穏やかに過ごすことは大切であるが、振り返ったときの達成感や充実感を感じる内容とし、職員がそのポイントを毎月の振り返りとして記録に残すことでサビ管は職員に対して更なる支援への助言へとつなげる。利用者の想いを叶えるための動きに対し職員は積極的に取り組む。半期ごとに成果を全体で確認。
結果	支援計画の内容がその人にふさわしいものになっているかは更なる利用者理解へと繋げる必要がある。振り返りに関しては支援計画作成前に確認するに留まっている。成果に関しては半期に一度、サビ管と職員間での確認となっているが、それを踏まえて次期支援計画作成を行った。	
②	「個」のニーズは多様化し広汎 的に生じてくる。できる限り想い に添った活動提供を準備する。	活動内容の見直しは随時行っているが、日々活動を続けながらも必要でありながら足りていないものを見つけ出し、作り上げていく作業を続ける。それらには支援計画に沿った内容であるかの確認をしながら模索する。
結果	利用者のニーズから新たに6つのサークル活動を取り入れ年間を通して実施。年度末にはその成果をスクリーンを使ってサークルごとに報告を行うことで、利用者・職員共に一年を振り返った。コロナ禍ではあったが各サークルが工夫を凝らして実施した報告からは、利用者の生き生きした表情や成果が見られた。またサークル活動のみならず、予定していた活動提供だけではなく、利用者の選択や「今日は〇〇がしたい…」等をくみ取り、出来るだけ一人一人の希望に添うように実施した。	

③	障害・医療・介護・他何でも、職員が持つ知識を講師として伝えることで自らの知識やスキルを向上させるよう、自分で努力する。	プチ研修会を実施。人に伝えることやそれまでの準備が大切である。その努力や積み重ねの結果として内容が活かされ支援の場面やかいのきでの活動他に反映されるところで、更なる自己研鑽へと繋げる。また、OT・STによる研修、介護技術の研修、看護の研修を予定。
結果	職員が講師になり全職員で「今月の先生は〇〇先生」を行った。職員の得意分野や趣味・研修で学んだこと、利用者支援や仕事に繋がる事、みんなに伝えたいことをプレゼンした。多岐にわたる内容でそれぞれが支援の現場に繋がる内容であった。OT・STによる研修は職員が途中退職となった為、実施できなかった。介護技術等の研修は担当業務の中で実施した。	
④	担当業務を通してかいのきが円滑に進むよう努める。	利用者支援(食事・健康・環境・活動・行事)・委員会(虐待防止・健康管理・利用者自治会)・事業運営(ブログ・車両・防災・マニュアル)それぞれが点で動くのではなく全てが繋がり情報共有と協力に努める。
結果	利用者支援・委員会・事業運営はそれぞれ概ね責任をもった動きが取れた。開所より3年が経ち、多くの利用者は表情豊かに明るく見える。しかし年齢は進んでいることを受け止め、食事・健康に関しては元気で口から食べる幸せを感じていただけるよう工夫を重ねた。すべての担当業務が円滑に進むことが利用者の表情に現れているのではと感じる。委員会においては、利用者自治会より上がった意見や希望を反映させた。虐待防止に関しては全職員で「あいすくりーむの家の行動規範」の作成に取り組んだ。事業運営に関しては今年度「やまぶき財団」より助成金をいただき、車いす・回転チルトシート仕様の公用車購入できた。	

事業所名 ( すたじおぽっち )

今年度の最重点目標	①”中”の活動を整える ②アートでファンをつくる ③ぽっちの未来を考える
結果	①②③とも十分に成果を上げられなかった。 要因は新型コロナウイルス対策による活動停止とスタッフの産休・退職にかかる入れ代わり。 目標に対する成果は上げられなかったが、方向性の再確認や、作品整理・スタッフへ引き継ぎの時間をとることができ、2021年度への良い準備期間にはなった。

優先度	目標達成のために実施する事	具体的な方法
①	定員増加・スタッフ増加に伴う体制の整備	<ul style="list-style-type: none"> <li>・利用者数増加→定員10名から15名へ。スペース確保や曜日ごとにメンバー構成の見直し実施。</li> <li>・スタッフ増員 →スタッフごとの業務整理と役割り分担。(正規・パートとも)</li> <li>・個別支援 →先を見据えたニーズの再検討と、適した活動や場の提案。 特に健康維持活動(散歩・運動)の頻度や実施方法の見直し。</li> <li>②(レンタル事業・展示・販売)にかかる作業的活動とメンバーのマッチング。</li> </ul>
結果	休所や自粛期間を課題整理・対策検討の時間に充てることができた。 ・個性を生かした作品づくり・商品企画(シルクスクリーン・手芸・表現方法の変化) ・表現以外のニーズへの対応(お散歩お話をの検討・ニーズに変化の見られる方の絞り込み)	
②	くるくるアートPJの試行	<ul style="list-style-type: none"> <li>・TAKTとの連携によるアートレンタル事業の試行と実用化に向けた検討。</li> <li>アートレンタル事業:障害のある方/借り手(病院・企業等)/観賞者(企業の利用客)…三方よし!に。</li> <li>・元町商店街「あり卯」での定期的な展示とグッズ販売</li> </ul>
結果	原画レンタルは感染防止の観点にそぐわず一旦、白紙に。 原画ではなく、データ(デザイン)としての活用で検討することになった。(2021年度へ継続) 外部の企画はほぼできなかったものの、独自の企画(チャリティTシャツ・展示・インスタでの発信)を実施した。	
③	スタッフミーティングの実施	<ul style="list-style-type: none"> <li>・3～5年間の事業展開についてスタッフ間で話し合う。(年2回)</li> <li>・会議や整理の時間を確保する。 →オープンスタジオ時の午前中、水曜・金曜(スタッフ増員日)の日中などで余白をつくる。</li> </ul>
結果	上半期はコロナ対応(応援・センター対応)や産休によりスタッフは個別に動いていたが、逐一、状況を共有・判断しながら進めた。 下半期は異動職員への引き継ぎを中心に。面談(1か月・3か月)を実施し、ぽっちの方針・それぞれに求める役割について共有した。 主要なスタッフが抜けたため、まずは現状を整える方針へ変更。専門性(表現)のあるパート職員のカも借りながら次年度も進めていく。	

事業所名（相談支援事業所オアシス）

<b>今年度の最重点目標</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・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。</li> </ul>
<b>結果</b>	<p>職員の人事異動による新体制で臨んだ今年度の目標に対しては、コロナ禍の影響で物理的な制限の為、顔を合わせることが出来ず限定的なものとなってしまった。相談者の具体的な困り感に対する個別の動きはタイムリーに行えたが、異動者と先輩職員の同行訪問による育成機会が少なかった。数値目標に対する意識は全職員非常に高く持ち続け実施したため当初目標1388件に対し実績件数1575件（113%）で達成できた。</p>

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、個別のアセスメントが妥当か、ニーズに応じたサポート体制が確保できているか、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	週に一度の会議は、年間通して全員参加にて実施できた。会議の場で、相談員として必要な知識・制度について講義的な指導もあり個別サービスメニューの提案に大いに役立った。一方、相談員同士での情報交換や議論をするというより発言者が偏ってしまう傾向がみられた。	
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3名の体制を維持し継続して加算を取得します。また、加算取得に伴う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	2021年3月までの時限措置であった特定事業所加算(Ⅱ)に必要な体制は維持できた。事業所運営の安定のために予定していた現任研修・要医療児者コーディネーター研修・行動障害研修受講は新型コロナ対策の影響により次年度へ持越しとなっている。サービス提供時モニタリング加算取得については各相談員が計画的に意識高く目指し実施できた。	
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1026回見込み)

結果	令和2年度実績は次の通り、目標を大きく上回る結果となった。 更新件数:449件 モニタリング件数:1126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	コロナ禍でも実施可能な企画「福祉サービスを利用して地域で暮らす事例紹介」の動画作成案や2月頃を目途に学習会開催案などアイデアは挙げたが、いずれも今年度のイベント開催不可の状況では実施するに至らなかった。企画実施は出来なかったため、令和2年度の相談業務を通して相談員として感じた「ご利用者及びご家族の不安・悩み」について意見交換し次のアクションを考える機会をもった。	

事業所名（明石市障害者就労・生活支援センターあくと）

<b>今年度の最重点目標</b>	<p>全てあくと職員が、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事業所を目指します。相談者の目線に立った支援を行うことで信頼される事業所としていきます。明石地域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。</p>
<b>結果</b>	<p>新型コロナウイルス感染症対策への影響により本人・事業主に対する直接対面での支援や会議等は減少した一方で電話による相談支援件数が大幅に増えた結果、年間の支援件数は3538件となりあくと開所から初めて3000件を超えた。相談者の層も内容も多様化してきており、その方の目線に立った支援をいかに具体的に進めていくことが出来るか、どのようなチームを作るべきかなどを全ての職員で考えていく機会は意識的に多く作った。内勤が多くなったことで事業主や相談者向けの「障害者雇用・障害理解の促進のための資料作成」を行い、あくとに求められる役割の再認識に繋げることが出来た。</p>

優先度	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>以下のことを目的とした定例会議を週1回行います。①支援員が抱え込まないように相談しやすい体制をつくります。②アセスメントの妥当性、社会資源調整の在り方について事業所内で共通認識を図ります。③解決が図りにくい課題を積み上げて普遍化させていきます。④具体的な目的をもって計画的に研修へ派遣します。</p>
結果	<p>週1回の定例会議では、各支援員の個別ケースの動きを報告しあくとしての支援の方向性を確認した。事業所訪問などが限定的になり内勤が多くなった時期を利用して、社会資源や障害者雇用に関する制度等をまとめたあくと資料の作成を行った。今後の就労支援の面談等で役立てていきたい。研修派遣については、中止になるものが多く計画通りには進まなかった。</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>しごと部会の中でも、明石就労支援ネットワーク・はたらくなかまのつどい・チャレンジウィーク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。</p>
結果	<p>明石市地域自立支援協議会の活動がほぼ見合わせとなり、明石就労支援ネットワークのメーリングリストの使用不可となる中、障害者専用求人情報など必要な情報共有についてはあくとからネットワークメンバーに個別にメール送信し臨時的対応を行った。しごと部会における他のワーキング活動も全て行われなかった。他市の部会や障害者就労に関する会議が開催され、明石市は1年間そこが機能しなかったことは大変残念であった。明石地域に特化した障害者就労のネットワークの再構築が必要であると改めて感じた。</p>	
③	<p>あくと登録者の余暇・生活相談の充実を図ります。</p>	<p>あくと登録者を対象としたあくとの集い・あくとサロンを企画実施します。登録者を中心に余暇の企画を考えるようにします。サロンでは精神障害者の方を中心に、障害者自身が仲間と働くうえでの悩みや心配ごとを分かち合いそれぞれの就労生活のヒントを持ち帰るような語らいの場となるよう企画します。年に一度、学習会を企画し登録者同士学びあう機会を提供します。</p>

結果	当事者の集まりを目的としたあくとのつどい・あくとサロン及び学習会は、実施できなかった。 オンラインでのあくとのつどい・あくとサロンを企画し、6月から試行的に実施。つどいでは1回に2～6名程度の参加者とゲーム等でつながりを持つことが出来た。サロンについてはオンライン環境が整わない方が多く、個別面談に切りかえることとなった。	
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、障害者雇用を進める企業が抱える課題については、随時各支援員が対応し具体的な対応手段を提案します。
結果	コロナ感染リスクに照らしセミナー開催を中止とした。それに代わる取り組みとして、明石商工会議所の協力のもと明石地域の事業主に対する「障害者雇用に関する意識調査」を実施、63件の回答を頂くことが出来た。このアンケート結果をもとに事業所の興味のある分野を理解し次の啓発活動の具体的なテーマに繋げたい。また、今回の取り組みで明石商工会議所との関係作りが出来たことが今後に向けた良い実績となった。	
⑤	地域のニーズに応じた取り組みを検討します。	あくとの就労・生活支援の現状や新規相談者の現状から見えたニーズは、年に1回以上各関係機関や市民等へ広報する機会を作ります。
結果	会議やセミナーの開催が出来ず、地域に向けてあくとの就労・生活支援の現状報告する機会を作ることが出来なかった。 オンラインでの広報について、あくと内での意見交換で終わり明石市との調整まで至らなかった。 明石市障害者就労・生活支援事業におけるプロポーザルにて現状報告は行っている。	

事業所名（明石市立木の根学園）

<b>今年度の最重点目標</b>	新規利用者5名受け入れについて、計画的に遂行し個別に応じた支援提供を行う。 職員全体で「利用者主体」「その人が望む暮らし」の支援を提供するために体制・環境を整える。 働き方改革については、前年度同様に定期的に検証を行う。働く誰もがやりがいを持ち、安心して働ける職場環境を目指す。また、同一賃金・同一労働についても各職域に対して適正な業務内容を検証し、より客観的な各職域分担を実現する。
<b>結果</b>	取り組み全般において、新型コロナウイルス対策の影響を大きく受けたが日々の活動にゆとりが取れることで生まれた活動も多く、利用者の声をくみ取る場を増やすことができた振り返る。

優先度	目標達成のために実施する事	具体的な方法
①	新規利用者5名の受け入れを計画的に実施し、1年を通じて学園での支援を安心して受けていただけるようにする	入所から利用定着まで、計画的に検証を行う。既存の活動に割り当てすることなく、一人一人のストレスに着目し、個別に応じた支援を安定的に提供できるようにする。また、新規利用・利用サービス変更により、送迎ルートの再構築を行う。安全かつ、個別の要望に応じた送迎サービスを提供する。
結果	概ね計画通りに進めることができた。個別支援計画など、書面での対応が中心となっていることもあり、日々の連絡帳や電話で保護者との情報共有に努めた。また、緊急事態宣言下、感染拡大期には通所を自粛されたご利用者様に日々健康観察を行うとともにご自宅での生活の変化の把握を行った。	
②	安定した運営対策	短期入所事業における空床(女性枠)の有効活用を行う。 事務・総務部門の体制強化(請求事務・備品管理、定期棚卸・施設改修)
結果	短期入所空床の有効活用については、明石市との協議を継続している。事務員の増員配置を検討に入れたが、今年度は業務マニュアル化と円滑な業務分担をすすめ事務体制の強化を図った。	
③	基本理念を遵守する支援体制構築	年間を通して各種定期会議・勉強会・事例検討会の円滑な実施 職員面談の定期・不定期の実施 法人内外への研修派遣とフィードバック 専門職会議(運転員) 虐待防止委員会の機能健全化

結果	概ね計画通りに進めることができている。また、外部研修派遣の機会が設けられない中、各種会議においての内部研修を充実させながら取り組んでいる。虐待防止研修についても、一般支援員が主体となり日々の中で起こりうる不適切支援についての学びを深めた。	
④	働き方改革	時短勤務者に対しては、事務時間を見直し健全に役割遂行できるフィールドづくりを行う。 事務職員の当番勤務を継続し、勤務時間外の業務の漏れをなくす。 有給休暇健全運用において、職員全員が平等かつ安心して取得できるよう休暇希望制度の見直しを行う。 情報伝達機器など設備環境整え、職員の業務合理化を最大限に行う。
結果	毎月の役職者会議にて、各取り組み状況の確認を行い情報共有に努めている。一般支援員の事務時間確保は定着化してきているが、役割によって負担が偏る場面があり、朝・終礼で分担の呼びかけなどを行った。また、業務合理化を進めるためインカムを導入した。無駄な動きの削減と、タイムリーな職員間の情報伝達に有益なツールとして活用できている。	
⑤	同一賃金・同一労働	これまでの各職域の業務内容を見直し、適正と考えられる役割分掌を作成し適応する。1年間を通じて、業務内容・責任の程度の検証を行い、客観性のある職域分担を実現する。
結果	年度当初に職域ごとの業務内容の見直しを行い実行している。毎月、見直しを行ったことで弊害等がないかのチェックを丁寧に進め、大きな混乱等なく職域分担を実現することができている。	

事業所名 ( リスクマネジメントチーム )

<b>今年度の最重点目標</b>	①起こるかもしれないというリスクに対して気づきの共有を促す。 ②安心につながるサービスの質の向上。 ③ヒヤリハット・事故報告より事故発生の原因と対応に努める。 ④事実関係から再発防止までの流れの周知を図る。
<b>結果</b>	①「潜んでいる気づきのアンケート」を各事業所で実施し、カテゴリーに分けて課題抽出を行った。 外部講師を招いての研修は、コロナ感染予防から延期とした。 ②アンケート結果をグラフ化し管理者会議での報告を実施した。 ③各事業所の報告書を確認し、それぞれ一事例を取り上げ要因分析を行った。 ④外部との緊急連絡および関係機関とのネットワーク整備には至らなかった。

優先度	目標達成のために実施する事	具体的な方法
①	研修を通して意識向上を図る。	リスクマネジメントの取り組みを進めるには、管理者自身の強い決意が必要とされる。管理者自身の意識の向上のためににも外部講師を招き「気づき」という視点での研修を実施する。
結果	研修においては外部講師依頼まで進めたが、コロナ感染予防の観点から今年度は延期とした。次年度の研修に向けてチームでの振り返りを行った。また、次年度はWeb会議も検討し進めることとした。	
②	リスクや事故をキーワードとして施設内で話す機会をつくる。利用者個々の情報共有を行い、危険予知に対して意識できる職場の雰囲気づくりの向上。	リスクや事故をキーワードとして施設内で話す機会をつくる。利用者個々の情報共有を行い、危険予知に対して意識できる職場の雰囲気づくりの向上。
結果	リスクの実態把握の手段としての「潜んでいる気づきのアンケート」を実施した。8月に1ヶ月をかけて行ったが、各事業所での気づきの機会となった。職員からは508件もの気づきが寄せられた。チームで集約し、管理者会議にて報告。気づきの意識付けは今後も必要と思われる。	
③	ヒヤリハット・事故報告のまとめと必要に応じて対応の検討を行う。	苦情やヒヤリハット・事故報告を整理し全体周知を行う。

結果	ヒヤリハット・事故報告に基づき、一事例をとおして「3つの要因分析」を作成し共有を行ったが、事業所へのフィードバックには至らなかった。ヒヤリハットにおいては、すでに事故報告となっているところもあり、事業所・報告内容によってばらつきも見られた。今後はその基準を合わせていく必要がある。	
④	事故対応に対しての手順や役割の認識。	事実確認や原因の把握、家族への連絡など日々確認できるように緊急連絡表や関係機関などを整備していく。
結果	事故対応の手順等は研修後に作成予定としていた。改めて事実確認から要因等の把握、連絡手順等の整備は必要と思われる。今後の課題としたい。	

チーム名（ 人材確保チーム ）

<b>今年度の最重点目標</b>	①令和3年度4月採用の新卒内定者を8人確保する。 ②施設実習・インターンシップの取り組みを充実させて、採用フローに繋がる流れを構築する。 ③年度途中の欠員補充のための月給契約・パート等の中途採用について、市内関係機関と連携を図り現状のハローワークや求人媒体以外の広報・確保の動きに取り組む。
<b>結果</b>	年間を通して、コロナ禍によって従来の採用活動が困難となり、制限のある中での動きとなったが、年度途中で中途採用で3名の月給契約・令和3年度4月採用で7名の正規職員を確保することができた。特に対面での就職フェア・合同説明会が軒並み中止になり、求職者との接点がほぼ設けられないなかで、改めて養成校教員との連携・信頼関係の構築や広報ツール（HP・SNS）の充実の重要性を実感する一年となった。

優先度	目標達成のために実施する事	具体的な方法
①	令和3年度4月採用の新卒内定者を8人確保する。	今年度も早期活動を心掛け、定期的に就職フェア合同説明会・法人説明会兼一次選考会・面接試験までの流れで採用活動を実施する。これまで担当の個人的な動きが多かったが、チーム体制を強化してより法人の魅力を求職者に発信できるように市場の動きや学生の動向を踏まえて計画的に組み立て実行していく。
結果	年度途中で3名の月給契約雇用ができたため、離職者状況や人員配置も考慮したうえで新卒採用を8人から6人に変更。年間を通してより細やかな採用フローを心掛け、内定辞退も2名で留めることができた。	
②	施設実習・インターンシップの取り組みを充実させて、採用フローに繋がる流れを構築する。	各事業所で受け入れている保育・ソーシャルワーク実習の担当者と連携して、実習生への進路聞き取り、希望者への実習後の採用活動フォローを行う。またインターンシップ制度を各大学に広報案内し積極的な受け入れを行う。
結果	今年度も関係性のある養成校に出向き、障害福祉関連の講義・出張法人説明会・学内合同説明会を実施し、法人の広報に努めた。また実習に関しても感染リスクを考慮し対策を整えたうえで受け入れを実施し、実習生2名が次年度採用に繋がる結果となった。	
③	年度途中の契約職員の中途採用について、市内関係機関と連携を図り新たな広報・確保の動きに取り組む。	法人内の相談・就労支援センターのネットワークを活用し、市内の子育て層・定年層といった契約雇用のニーズが高い方向けの「障害福祉のお仕事説明会」を開催し、福祉のお仕事の周知拡大・採用に繋げられるようにする。

結果	コロナ禍により、本格的な動きに繋がれなかった。年間を通じて、特にGHの世話人・夜勤の補充に苦慮することが多く、従来のチラシ広告媒体のみでは十分な効果が見られなかったため、次年度はより具体的な業務内容の見える化や対象層を絞って取り組みを進めていきたい。
----	---

チーム名（育成・キャリアアップチーム）

<p><b>今年度の最重点目標</b></p>	<p>新任研修については、2019年度実績に基づき計画的に実施。（1・2・3年目 それぞれグルーピングによる運営） 副主任研修について、2019年度実績に基づき計画的に実施。 これまでの取り組みを元に、キャリア別に「求められる能力」の体系化を進める。今年度については、「新任」、「中堅」、「副主任」についての「求められる能力」についての整理を行う。 人事考課制度については、キャリアに応じてステップアップしていく制度設計を行う。</p>
<p><b>結果</b></p>	<p>対面、集合型を想定して計画をしていたが、感染拡大状況から計画内容を見直しながら試行錯誤で運営を行った。年度当初はなかなか動きを作ることができなかったが、後期にかけてオンラインへの切り替えにより代替えの企画を実施できた。対面、集合型の利点（一体感、共同など）には及ばない面はあったが、新しい研修方法を構築することができた。</p>

優先度	目標達成のために実施する事	具体的な方法
①	新任研修の計画的実施	OJT選任においては、2019年度の課題を元に各事業所で配置検討を行う。 OJT担当者への導入研修の実施 新任研修1～3年目については、2019年度と取り組みをベースにPDCAを実践する。
結果	<p>新任チェックシート確認・OJT担当者との振り返り面談の実施 オンライン新任職員研修会（令和3年1月28日 13時～16時30分） OJT担当者育成 2・3年目オンライン研修会 前期中に内容を再調整し、後期には各取り組みをオンラインへ切り替え実施することができた。「同期という“横のつながり”を強化し、相互に刺激しあえる関係をつくる。」「普段の業務を見直し、質の良い支援方法を考え身につける。」「自主的に目標を掲げ仕事の計画を立てるなどの積極性を身につける。」「他事業所が担う役割や業務内容を知ることによって研修者の視野拡大と、多岐にわたるサービスの基本的な知識を得る。」これらをテーマに実施。オンラインによる情報伝達や、温度感の共有では課題を感じる面はあったが、参加者のアンケートや報告書の内容から成果をくみ取ることができた。</p>	
②	副主任研修	2019年度の取り組み実績を活かしながら運営を行う。 副主任については、第2回勉強会のアンケート結果をもとに「思考整理」「伝え方」マネジメントに必要な学びの機会を実施する。 支援力向上チームと連携し、取り組み内容や対象者の役割分担行いながら運営する。

結果	DESC法を用いながら、より適切な伝え方について学ぶことを目的に取り組んだ。当初から、集合講義で準備していたこともあり、オンラインでの切り替えまではできなかった。2グループ2日に分けて、小グループでの実施方法に切り替えたが、2グループ目の2日目の講義については感染拡大状況を鑑み中止とし、資料の共有で終えることになった。	
③	キャリア別「求められる能力」の体系化	より実態に合ったものとなるよう、アンケート等を実施。各階層ごとの求められる能力を一覧化する。内容については、チーム担当が検討し、運営企画室で検証を行い令和3年度適用を目指す。
結果	今後の法人の人材育成を考えるに上で、キャリア別の求められる能力を体系化について、各種規定、人事考課制度、能力等級フレームこれらの繋がりを全体で共有できる仕組みにしていくことが重要とし、他法人や保育・高齢分野の取り組みを調べ、専門家も導入し「職務権限規程」「人事評価制度」の改定、キャリアパス制度の整備を行った。	
④	人事考課制度の充実化を図る。	③と連動するよう、考課項目の見直しを行う。評価においては、「共通」「専門」「業績目標」について、キャリアに応じた評価ウェイトを再構築する。
結果	③に関連する動きになったため、計画内容については実施していない。	

チーム名（支援力向上チーム）

<b>今年度の最重点目標</b>	支援を”教えられる”スタッフの育成（対象：サビ管または中堅スタッフ対象）
<b>結果</b>	新型コロナウイルス対策のため、年間予定を下半期へ移行。全体講義（演習）のみ実施した。コロナ禍でも演習が実施できたことは良かったが、講義中心となり実践的な学びには結びつけられなかった。また初めてのチームで、参加者のモチベーション・習熟度にばらつきあり。取り組みを継続することで指導力のあるスタッフの育成・各現場の支援力向上につなげていきたい。

優先度	目標達成のために実施する事	具体的な方法
①	支援計画作成のプロセスの習得と実践	1・外部講師による講義と演習 講師：稲松氏 6月：聞く力とアセスメント/7月：ケース会議の進め方/12月：モニタリング・ケース会議 2・学びを各現場で実践し習得する 8月：実践（勉強会や指導）/9月・2月：支援計画作成
結果	オンライン実施や講義形式に偏りはしたものの、コロナ禍であったが3回の研修会を実施できたことは良かった。現場の実践とリンクさせたり、ワークで深めたりまで至らなかった点は、今後の取り組みにつなげていきたい。	
②	困難事例から学ぶ	1・外部講師を招いてケース会議 講師：ケースの内容に適した専門家など 7月に抽出したケースから特に困難な事例を共有・検討。実際の支援に生かす。
結果	事例検討は2回予定のところ1回に、また稲松先生の講義の中に組み込む形へ変更（気づきの事例検討会）。振り返りの大切さや、質問しながら学びを深める手法を経験し、参加者からも反響が大きかった。一方で1事例しか取り上げられず、各現場の課題共有や各自の振り返りには物足りなさもあった。	
③	視野を広げる	1・外部の実践から学ぶ 講師案：木ノ戸氏（SWING） 専門性に偏ることなく、様々な支援の在り方や活動の展開を知り、視野を広げる。
結果	新型コロナ感染対策のため実施せず。	
④	成果を検証し、次年度の取り組みにつなげる	1・8月：各事業所での実践後の感想（サビ管側・受け手側ともに） 2・アンケートによる意見収集 8月：各現場やサビ管が抱える悩みや課題を抽出。 次年度、テーマごとのチーム化や、チームを担う人材の選出に生かす
結果	1・全体講義（演習）のみとなり、各現場の実践・フィードバックまでは至らなかった。 2・演習ごとにアンケートを実施。それぞれの学びを共有するとともに、参加者の習熟度・興味関心・取り組み姿勢を図るツールにもなった。このデータは令和3年度のチーム分けに反映させた。	

事業所名 ( 広報発信チーム )

<b>今年度の最重点目標</b>	①「地域にファンをつくる」ための取り組み実施 ②SNSの強化 ③各事業所の広報力UP
<b>結果</b>	十分な取り組み、効果的なアクションが行えなかった。SNS、YouTubeの活用に関しては導入は行えたが、継続的な運用には至っていない。各事業所の広報力向上に繋がる働き掛けは行えなかった。

優先度	目標達成のために実施する事	具体的な方法
①	<b>【企画チーム】</b> 「youtube」での法人広報 <b>【広報誌チーム】</b> 各地域での広報実施	1・明桜会チャンネルを立ち上げ、動画配信を通して明桜会をアピールする。 事業所・サービス紹介。人材確保。啓蒙活動。 2・各事業所の広報誌作成(→③連動) 事業所近隣の団体・人へ、各事業所で配布。身近な地域との関係をつくる。
結果	YouTubeチャンネルの開設を行った。しかしチャンネル開設の周知活動も十分でなく、また動画作成においても迷走した部分があった。運用に関しては次年度の大きな課題として取り組んでいきたい。各事業所への働き掛けも実施出来ずに終わってしまった。	
②	<b>【ブログ・SNSチーム】</b> 担当者+強化チームで考える 専門家に学ぶ	1・ブログ会議で課題・目標共有。意見交換から具体的取り組みを考える。 ブログ担当と別に、若手スタッフ中心に強化チームをつくり検討する。 2・協力者(WEB嶋中氏など)からアドバイスを受ける。
結果	ブログ会議、SNS強化チーム会議は、定期でWEBにて実施。SNS強化に関しては、若手職員を中心にInstagramの活用やQRコードの周知活動を検討し、実際に幾つかの取り組みを開始し、次年度に継続する動きを作った。コロナ渦においての活動や、自粛者の立場を考慮する記事内容などの制約を設けた事で、今までの様な活発な取り組みには至らなかった。	
③	<b>【広報誌チーム】</b> 伝えるスキルを学び実践する	1・外部講師による講義と演習 効果的に伝えるスキルを学び、各事業所の広報誌をつくる。
結果	外部講師を用いての企画を考えていたが、今年度に関しては中止した。それに代わる働き掛けも出来ていない。	

チーム名（防災チーム）

<b>今年度の最重点目標</b>	南海トラフ巨大地震による災害を想定し、法人として減災に備える。
<b>結果</b>	今後起こりうる可能性の高い南海トラフ巨大地震に備え、法人の災害対策マニュアル、各事業所での非常災害対策計画を策定している。

優先度	目標達成のために実施する事	具体的な方法
①	法人災害対策マニュアルの策定と総合防災訓練の実施	<ul style="list-style-type: none"> <li>・法人災害対策マニュアルの策定（主に対策本部の動きの確認と事業所周辺ハザードマップの作成・減災チェックリストの作成など）</li> <li>・災害を想定した全事業所一斉訓練の企画と実施</li> </ul>
結果	<p>・法人災害対策マニュアルを策定し、様々な災害での有事の備え、及び有事が起きた場合の法人の動きを整理している。                      （法人全体において想定される災害、安全対策、防災教育や訓練、緊急連絡体制と職員の参集方法、法人災害対策本部の設置条件や任務構成、利用者や保護者等の連絡体制、備蓄の必要性、地域での関わり的重要性、被害状況の確認方法や応急体制、避難誘導等）                      また、法人災害対策マニュアル作成の過程において、明石市の総合安全対策室（地域防災担当）にも確認してもらい内容を精査している。</p> <p>・例年1月17日に実施していた法人全体の避難訓練は、新型コロナウイルスの影響で中止としている。</p>	
②	（各事業所防災担当とともに）法人内事業所の防災・減災対策	<ul style="list-style-type: none"> <li>・各事業所で防災担当（防火管理者）の選出</li> <li>・各事業所の非常災害対策計画の策定と見直し</li> <li>・非常用備品の確認と補充</li> </ul>
結果	<p>・法人災害対策マニュアルを元に非常災害対策計画のひな型を作成し、各事業所の防火管理者（または準ずる職員）がそれらの非常災害対策計画を策定している。事業所での安全対策や避難経路、避難行動計画や備蓄、各職員の役割分担等、それぞれの事業所に沿った防災対策を明確化している。またそれらを作成するにあたり、防火管理者としての自覚や防災意識の向上を促している。</p> <p>・各事業所での非常用備品の確認と補充においては、マニュアルを全体に周知したうえで次年度取り組む。</p>	

③	アルソック安否確認メールの訓練	<ul style="list-style-type: none"> <li>・5月中に登録者の整理する</li> <li>・安否確認メールの使用訓練を行う(年3回)</li> </ul>
結果	<p>ALSOK安否確認システムについては、登録者の整備を行い、運用訓練を1度実施している。全員が使いこなすまでには至っていないため、今後も定期的に運用訓練を行ない組織として習慣化していくことが必要。</p>	
④	災害関係の研修会・勉強会の実施	<ul style="list-style-type: none"> <li>・災害関係の研修会の企画(年1回)</li> <li>(テーマ・対象は未定)</li> </ul>
結果	<ul style="list-style-type: none"> <li>・新型コロナウイルスの影響から、令和2年度において研修会は実施できていない。</li> </ul>	