

令和3年度 社会福祉法人明桜会 事業報告書

(2021年4月1日～2022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

リスクマネジメント

人材確保

育成キャリアアップ

支援力向上

広報発信

PR コーディネーター

防災

□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

これら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) 年間を通して自治会へ参加し地域ニーズに沿った活動に取り組んだ事業所(地域の草刈りや公園清掃、挨拶運動など)、明石市から業務受託し「みんなの給食」を開始した事業所、まちづくり協議会へ参画し「地域交流農園ぴあファーム」の営みを行った事業所など、複数の事業所において地域住民と関わる機会を作りだす動きが出てきている。コロナ禍において対面で集う機会が激減している中、事業所の特性に応じた地域活動を行えた事は成果として挙げることができる。しかし、職員にとって地域ニーズに沿った活動を創る仕事は抽象的で意義が見出しにくく、その動きは管理者の裁量によるところが大きくなる傾向が見られた。そのため、管理者主任を対象に「明桜会が目指す地域社会、専門職として必要とされる価値観について」の研修会を実施し共通理解を図った。次年度以降、地域を知る機会を設け、さらにコミュニティーの中での活動を推進していく。

～基本理念の遵守～

- (2) 職員やご利用者等に向けて広報誌MOKマガジンを定期的(年4回)に配布し基本理念の浸透を図った。その人の望む暮らしの実現やご利用者の目線に立った支援について、

様々な情報を発信し具体的な行動変容につながるよう促した。併せてチーム及び事業所の活動においても、意思決定支援の強化やアセスメント力向上など、基本理念の遵守において求められるスキルを明確に示し研修会等を実施した。その際、研修を企画実施する側の中間管理職において、基本理念に対する理解力に差異が生じていることが顕著となり課題として残った。また、新型コロナウイルス感染拡大に伴いご利用者のサービス利用自粛が続き、個別ニーズを叶えるには至らない事も見受けられた。

～ガバナンスの強化～

- (3) 運営企画室が主となり第1期アクションプランを策定し、事業、組織、経営の視点から中期的な目標を示した。また、組織の核となる管理者を中心にその共有を図ることが出来た。定期的実施した管理者会議においては、殆どがオンライン形式となり一方的な情報発信に終始することが多かった。結果、各事業所において課題となっている事項の抽出や解決に向けた議論を十分に行えず、相乗効果を図るには至らなかった。次年度以降、情報発信、課題抽出など目的に応じた場を意図的に設けるとともに、近種の管理者間等で相乗効果を図る仕組みを整える必要がある。事業所の運営体制強化を図る上で課題として顕著になった中間管理職の育成については、キャリアパス制度等の活用を進め職位に沿った役割と行動を促していく。

～感染症対策の強化～

- (4) 新型コロナウイルス感染対策については、一人一人の具体的な予防対策につながるよう分かりやすい情報発信を繰り返し行い、事業所感染対策委員会を中心に集団感染等を想定した研修等を実施した。結果、通所事業所において1件の集団感染が確認されたが短期で終結することが出来た。また、社会情勢や感染状況に応じて何度もマニュアルを見直したことで法人全体の標準予防対策の向上を図ることも出来た。しかし、感染対策の長期化によって生じる支援者の精神的負担については、十分なケア体制を整えることが出来ず課題として残った。また、感染拡大の波が来る度、職員やご利用者等に対して通院や検査を促し、休業となるケースも相次いで発生した。その事に伴う応援派遣体制の調整、労務管理、在宅支援の確保等に追われ、ご利用者支援に影響がでる場面もみられた。緊急事態宣言、まん延防止等措置が解除され社会全体が日常生活を取り戻す動きとなっている中で、感染拡大防止といえども入所系のご利用者の行動制限を継続せざるを得なかった事も今後の課題として残った。

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) ご利用者の様々なニーズに沿ったサービスを提供するため、新たに2か所のグループホーム(第8、第9やまゆりの家)開所に向けた動きを整えた。第8やまゆりの家は「高齢化し

でも住み慣れた街で生き生きと暮らす」第9やまゆりの家は「自分に適した暮らし方を見つける」というコンセプトを打ち出しご利用者の確保を行った。また、行政機関と協働し地域住民を対象とした説明会を実施し理解啓発を図るとともに、新たにグループホームから2名の単身生活移行を進め個別ニーズ実現のための地域生活基盤づくりにも努めた。次年度以降、引き続き地域に対する理解啓発を進めるとともに、個別ニーズに沿った支援を推進していく。

～大地の家(ご利用者)居室の個室化～

- (2) 大地の家のご利用者を対象とするグループホーム(第10やまゆりの家:定員7名)の開所に向けオーナー様や設計士と協議を重ねてきた。また、近隣住民や自治会等への説明会を実施しその理解啓発にも努めた。併せて、コロナ禍であったが、ご利用者やご家族への説明も行い地域移行に向けた理解と周知を図ることが出来た。今後、行動障害のある方々の地域移行を前提に行政機関等と密に連携を図っていく必要がある。

～ご利用者及びご家族の高齢化対策～

- (3) 新型コロナウイルス感染拡大により、対面式による研修会等を企画実施する事が難しく具体的な活動が行えなかった。そのため、ご利用者を対象に「将来の暮らしの場」に関するアンケートを実施し高齢化に伴うニーズ把握に努めた。アンケート結果から、親亡き後の漠然とした不安は依然として大きいものの、将来希望する暮らしの場としてグループホームや単身生活を希望される方が多数いることが明らかとなった。これは福祉サービス以外の資源調整を必要とするご利用者が多数いるという事でもあるため、今後は各事業所において「ご利用者が望む将来の暮らし方」をご家族等と共有しその準備を整えていく必要がある。

～経営基盤の安定～

- (4) 新型コロナウイルス感染拡大の波によりサービスの一時休止やご利用者の通所自粛等が生じ減収となる事業所も見られたが、管理者間等で適宜協議し在宅支援提供体制の構築、補助金の申請等を柔軟に行った。結果、大きな減収に陥ることなく比較的安定した経営状況を維持することが出来た。定期的に経営会議を実施し法人及び各事業所の経営分析や対応を協議し経営基盤強化に努めているが、有益な加算取得等に関して管理者と実務者との間で十分な共通理解が図れていない事があり課題として残った。次年度以降、経営上有益な加算、根拠となる必須記録等の共通理解を図る必要がある。また、請求に至る齟齬をなくすため事務課とも共有する仕組みを整える必要がある。

～働き方改革の継続～

- (5) 令和4年4月から改正育児・介護休業法が段階的に順次施行されることによる準備を進め

働きやすい風土づくりに努めた。また、ワークライフバランスを進めるため、事務の効率化につながる新たな記録ソフト導入を検討し次年度実施予定という段階にまで至った。しかし、子育てや介護により変則勤務が困難となっている職員に対する具体的な取り組みを行うには至らず課題として残った。

～リスクマネジメントについて～

- (6) 延期となっていた研修を開催し、実際のケースを元に要因分析から検証に向けた手法を学び法人全体に事故防止を促した。また定期的な「気づきのキャンペーン」のアンケートをとおして、危険への気づきの意識をカテゴリー別に要因分析を行い全体共有を促した。今後においてもリスクマネジメントが個々の生活に応じた安全・安心となるように推進していく。

～人材確保について～

- (7) 年間を通して計画的に採用活動を行い、7名の新卒内定者を確保することができた。また永続的な確保のために担当者個人の動きから、確保チームの立ち上げ・役割分担を行い、個々の強みを活かしつつ幅広いターゲット層へのアプローチの土台づくりを行った。一方で担当割り振りを行うことで求職者や内定者との密接な関係性の構築が不十分になり、年度末に内定辞退を出してしまったこともあったため、次年度以降の課題として取り組んでいく。

～人材育成について～

- (8) キャリアパス導入初年度の動きとして、役職者には職務行動計画、役職者行動評価表を用いて各階層の役割と職務の共通認識を図り、特に支援現場で核となる副主任に対しては、外部講師を導入して課題抽出力及び具体的な行動計画の作成についての研修とフォローアップを年間を通じて実施した。また、支援力向上のために、各自事業所の中堅職員が年間を通して育成指導に役立つツールの作成を行った。企画からスケジュール・内容まで参加者の主体性に重点を置き、能動的な動きを養う取り組みになった。計画では、成果物の発表や支援現場へのフィードバックまでを行う予定であったが感染拡大状況を踏まえ次年度に持ち越して取り組むこととしている。

～広報発信について～

- (9) 収束する事なかったコロナ禍において、戦略的かつ計画的な取り組みを実施するまでには至らなかったが、これまでに培ったSNS媒体を中心に広報発信に努めた。各事業所の活動状況や根付き始めた地域活動への参加等を発信した。また法人PRコーディネートと協働し、コットンベールにて啓蒙イベントを開催し、法人の取り組みと合わせ障害理解について考えた。今後は各事業所が主体的に地域に向けた活動や発信を行い、PRコーディネ

ネットが法人全体の情報発信を担う役割分担を行う事で、更なる広報発信につなげて行きたい。

～防災について～

- (10) 法人防災マニュアル及び各事業所非常災害対策計画を作成・見直しを行い、管理者および各事業所防火管理者への周知を行った。訓練については各事業所において訓練を実施したが、組織的・計画的な訓練には及ばなかった。今後はこれらマニュアルをベースにした事業継続計画(BCP)作成し、それに沿った訓練等を計画的にしていく必要がある。

～地域貢献～

- (11) 障害者スポーツ及び文化の推進

明石市立総合福祉センター新館事業やスペシャルオリンピックス日本・兵庫明石プログラム事務局を受託し、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。コロナの感染拡大時期には制限もあったが、障害のあるなしに関わらずスポーツを通してインクルーシブ社会に向けての主体的な取り組みや、障害のある人自身の生きがいにもつなげる事が出来た。

- (12) 明石市の福祉力向上に対する貢献

今年度もコロナ禍の影響が続き活動やイベントへの参加が自粛となってしまったが、その中でも出来る事に関係者で検討し、社会福祉法人連絡協議会(通称ほっとかへんネット)においては企画立案から参画し2点の事を実施した。高齢・児童・障害福祉施設ご利用者及び支援従事者に対する新型コロナウイルスワクチン優先接種に関する国・県への要望について(依頼)を明石市感染対策特別本部長に行い感染対策強化を陳情した。社会福祉法人連絡協議会(通称ほっとかへんネット)を通じて明石市介護サービス事業者連絡会、明石市保健福祉施設協会、明石保育協会、明石市障害者当事者等団体連絡協議会、特定非営利活動法人明石障がい者地域生活ケアネットワークと協力をして明石市立商業高校に福祉科設置の請願書を提出した。結果、設置へと繋がった事は福祉人材育成、地域社会への活性化に繋がる貢献ができた。

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111回-

- | | | |
|---|------|-------------------------------------|
| 1 | 開催日時 | 令和3年6月7日(月曜日)
午後1時40分から午後2時40分まで |
|---|------|-------------------------------------|

- 2 開催場所 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 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 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
- 審議事項
- 第1号議案 令和2年度事業報告(案)について
- 第2号議案 令和2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 夏期賞与の支払いについて
- 第5号議案 理事、監事候補者の推薦について
- 第6号議案 評議員選任・解任委員会の開催について
- 第7号議案 評議員選任・解任委員の選任について
- 第8号議案 評議員候補者の推薦について
- 第9号議案 定時評議員会の招集について
- 第10号議案 グループホームの開設について
- 第11号議案 基本財産の取得について

-第112回-

- 1 開催日時 令和3年6月23日(水曜日)
- 午後15時00分から午後15時20分まで
- 2 開催場所 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 4名

理事長 日下孝明
業務執行理事 小松正和
理事 公家裕 鳥居健一
監事出席者 2名
松田千尋 黒田清隆
職員出席者 2名
岡平ゆかり 前田央依

4 議題

審議事項

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3号議案 (仮称)貴崎市営住宅10号棟グループホームについて

- (1) スケジュールについて
- (2) 設計士の選定について
- (3) 改修工事施工業者の選定について

—第113回—

1 開催日時 令和3年8月26日(木曜日)
午後1時30分から午後3時10分まで
2 開催場所 オンライン会議
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 福田和臣 公家裕 山下孝光 鳥居健一
監事総数 2名
監事出席者 1名
監事 黒田清隆
職員出席者 5名
職員 宮崎泰生 三村寛裕 吉田透 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) 第1四半期事業報告について
- (3) 第1四半期会計報告について

(4) 新型コロナウイルス感染症発生報告について

審議事項

- 第1号議案 基本財産の取得(寄附)について
- 第2号議案 定款変更について
- 第3号議案 土地の具体的用途について
- 第4号議案 市営住宅を活用したグループホームについて
- 第5号議案評 議員会の開催について

-第114回-

1 開催日時 令和3年11月25日(木曜日)
午後1時30分から午後2時35分まで

2 開催場所 オンライン会議

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 公家裕 鳥居健一
- 監事総数 2名
- 監事出席者 2名
- 監事 松田千尋 黒田清隆
- 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) 運営協議会について

審議事項

第1号議案 上半期事業報告について

- (1) 大地の家の個室化に向けて(現状報告)
- (2) これからのグループホーム事業について
- (3) 課題の抽出と方向性について
- (4) その他法人内事業所及び各チームの動きについて

第2号議案 第1次補正予算案について

- (1) 上半期会計報告について
- (2) 冬期賞与の支払いについて

第3号議案 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4年3月2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 令和3年度第2次補正予算について(案)
・期末手当の支払いについて
 - 第2号議案 令和4年度事業計画について(案)
 - 第3号議案 令和4年度管理者人事について(案)
 - 第4号議案 令和4年度予算について(案)
 - 第5号議案 経理規程の一部改正について(案)
 - 第6号議案 職員処遇改善臨時特例交付金手当の支払いについて(案)
 - 第7号議案 給与規程の一部改正について(案)
 - 第8号議案 身体拘束等の適正化のための指針の制定について(案)
 - 第9号議案 虐待防止対応規定の制定について(案)
 - 第10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4年3月10日

《評議員会》

-第48回-

- 1 開催日時 令和3年6月23日(水曜日)
午後1時30分から午後14時15分まで
- 2 開催場所 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 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 金尾良信 永井照行 大西圭介

4 議題

審議事項

- 第1号議案 令和2年度事業報告(案)について
- 第2号議案 令和2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 理事、監事候補者の選任について
- 第5号議案 グループホームの開設について
- 第6号議案 基本財産の取得について

-第49回-

- 1 開催日時 令和3年12月10日(金曜日)
午後1時30分から午後14時15分まで
- 2 開催場所 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 金田孝行
 - 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 2名
松田千尋 黒田清隆
 - 職員出席者 2名
岡平ゆかり 前田央依

4 議題

報告事項

- (1) 運営協議会について

審議事項

- 第1号議案 令和3年度上半期事業報告(案)について

- (1) 大地の家の個室化に向けて(現状報告)
- (2) これからのグループホーム事業について
- (3) 課題の抽出と方向性について
- (4) その他法人内事業所及び各チームの動きについて

- 第2号議案 令和3年度第一次補正予算(案)について

- (1) 上半期会計報告について

(2) 冬期賞与の支払いについて

《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4年3月2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 令和3年度補正予算(案)について
第2号議案 令和4年度事業計画(案)について
第3号議案 令和4年度予算(案)について
- 4 評議員会の決議があったとみなされた日 令和4年3月25日

《監事監査》

- 1 監査日時 令和3年5月28日(金曜日)
- 2 監査場所 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

《運営協議会》

- 1 参加者委員総数 10名
委員出席者 7名
免田小知代 有馬幾子 岡野恵子 海藤弘子 稲田恵子 今井サチ子
四方成之
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 金尾良信 吉田透 岡平ゆかり 前田央依 吉田有希
(リモート)山崎正幸 奥山智子 永井照行 宮崎泰生 三村寛裕 寺田
俊哉 大西圭介 室本早知 渡辺貴美
- 2 開催日 令和3年11月11日(木曜日)午前10時00分から午前12時25分まで
- 3 開催場所 大地の家交流ホール

《経営会議》

- 1 参加者
 - 主担当 岡平ゆかり
 - 理事長 日下孝明
 - 業務執行理事 小松正和
 - アドバイザー (株)経営開発センター代表取締役社長 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 *5月26日 7月28日 10月27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

《運営企画会議》

- 1 参加者 鳥居健一 宮崎泰生 吉田透 岡平ゆかり 三村寛裕
- 2 開催日 4月13日 5月11日 6月8日 7月13日 8月13日 9月1日 9月14日 10月12日 10月15日 11月9日 11月12日 11月19日 12月14日 1月11日 *3月28日
- 3 開催場所 大地の家交流ホールまたは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 *4月20日 *5月10日 6月15日 8月17日 *9月21日 11月16日 12月21日 *1月25日 *3月15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

事業所名 (法人事務課)

今年度の最重点目標	
	<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 経費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 人事新キヤリアパスの実施と人事考課制度のスムーズな運用 ※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・法人内勉強会の開催</p> <p>昨年引き続き今年度もコロナ対策による影響は大きく、スピード感のある事業展開にはならなかったが、下記記載の通り確実にゆとり進んできている。1点だけ財務に関する収益確保の点において大きな反省があったので残しておく。施設の実施指導において加算の要件を満たしていない点を指摘され、2年分の夜勤職員配置体制加算を返還しないといけない事態が起きた。この対応に時間も労力も使った上、最終的には収支差額の減額につながり法人に損失を与える結果となった。これについては顛末書を提出したが、今後同じことがないように加算申請を行う時に複数チェックと行政にも確認をとることとした。また事務職員の能力向上のための研修の工夫や体制についても見直すこととした。</p>
優先度	目標達成のために実施する事
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>● 2021年度は法人の重点指針(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一補助金申請、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)については、グループホーム等新規事業についての必要な事務や補助金申請、指定申請事務等を事業所と協力して行った。また(2)についてもコロナ禍の影響でスロースタートではあるが、打ち合わせ等に事務員が出席し、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る。また、突如、寄付物件の話があり新規事業の展開が見込まれたため租税特別措置法の適用を受けるための手続きや農地転用の手続きを進められた。さらに準備を進める中で土地の交換契約の話が持ち上がり、事業計画の内容をさらに大きな事業に変更することになった。いい意味で様々な方の協力が得られ、スムーズに進めることができている。</p>
②	<p>経費削減努力と適切な収益確保 ※法人重点方針(4)</p> <p>● 2019年度、2020年度、各事業所の経営努力は上向きに数字に反映されている事業所がほとんどなので事業所の経営意識は高まっている。今年度も四半期ごとの経営会議の開催、毎月の予算執行状況の報告を行い、予算管理の重要性を伝える。また、契約、購入決済に関しても合い見積もりの意図を伝え経費削減努力を促すよう促す。法人契約のものも見直しをかけるものはかける。 ● 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>今年度はコロナ対策のためオンライン開催や中止もあったが、経営会議を開催した際にはそれぞれその管理者から力強い発信もあり、また初めて主任職が出席したこともそれぞれにいい刺激を与えられた。予算管理の重要性は徐々に伝えられていると思う。また、決裁行為や合い見積をとる意味も理解していただけたようだった。今期、補助事業や助成事業については現場サイドからの要望は少なかったが申請した事業所のサポートはできたと思う。適切な収益確保については、各事業所のコロナ対策の影響による収支差額の差は出ているが法人全体としてははかろうじて確保できた。加算の返金がなければ目標値の5%を達成できたのでこの件は心苦しく思っている。</p>
③	<p>●2019年度、2020年度と年休取得率は上がっている。2021年度も2回事業所別に年休の取得状況を確認し、取得率を算出し管理する。</p> <p>●2019年度は平均時間外勤務も減少したが、2020年度は感染対策業務の影響で増加している。2021年度は毎月時間外勤務の状況を確認し一覧管理する中で、必要に応じて管理職者に確認作業を行っている。</p> <p>●業務の効率化に向けての検討作業に加わり、記録に関するソフト導入等について検討する。</p> <p>●2020年度中新たに創設したパワハラ防止に関する規程や次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の周知、実施状況の確認を行う。また、令和4年4月1日女性活躍推進法の改正に伴う女性活躍推進のための一般事業主行動計画の策定を行う。</p>
結果	<p>2021年度もコロナ対策の影響もあって年休取得率は高い。また、コロナ対策にかかる子育て支援、母性健康管理措置も法人全体に周知し、引き続き有給制度を実施した。それにより妊婦さんや小さなお子さんへのサポートを行えた。時間外勤務については通所型よりも入所型に多く、特定の職員に圧倒的な時間外勤務が多い状況にあるが、常にコロナ対策をしながら変則勤務で回す入所型施設は人員不足を伴い、なかなかその差をうめることはできなかった。記録ソフトの導入については選定されたメンバーが検討を続けてくれている。一般事業主行動計画については、次世代育成支援対策推進法および女性活躍推進法の改正に伴う女性活躍推進のための計画策定を行った。</p>
④	<p>新キャリアパスの実施と人事考課制度のスムーズな運用 ※法人重点方針(7)(8)</p>
結果	<p>新しい試みなのでスムーズな運用というよりも試行錯誤することが多かったが、チームと連携し大きな問題なく運用することができた。</p>
⑤	<p>事務職員の能力向上のための研修(オンライン)参加及び課内勉強会の開催</p> <p>●労務・財務・法人運営、担当業務の研修会(オンライン)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。必要に応じて法人内勉強会も企画する。</p> <p>●2019年度、2020年度と会計、給与・労務の複数担当制を推進していたが、実施に至らなかった。同時に各事業所の事務体制にも課題があることがわかった。2021年度は法人全体の事務体制を見直し、強化する方法を模索する。</p>
結果	<p>法人事務課職員は各担当分野におけるオンライン研修をうけることはできたが、課内勉強会、法人内勉強会といった形での企画はできなかった。今期は法人全体の事務体制を見直すためにそれぞれその事業所事務員にアンケートをとり状況把握することができた。</p>

<p>今年度の最重点目標</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・その人の望む暮らしの実現に向けて、大地の家の個室化とその人にあった生活スタイルの実現に努めます。 ・ご利用者及び職員の手指消毒等を徹底し、マニュアル化した手順に則り感染症対策を行う事で、施設全体の標準予防策の向上に努めます。 ・私は誰のために何をするかという事の共通認識を深めるため、意図や目的を伝えるOJTや内部研修等を計画的に実施し、職員の支援スキルの向上に努めます。 ・市内のセーフティネットとしての役割を果たすため、大地の家の短期入所事業は原則365日稼働していきます。
<p>結果</p>	<p>今年度も、新型コロナウイルス感染の影響で予定していた活動が十分に実施出来なかった。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、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、継続的に危機意識を高く持ち、有事を想定した対応に努めた。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・短期入所については、緊急事態宣言、まん延防止下において長期利用希望者に限定したことで稼働率は昨年と同様に下がってしまったが、感染対策を中心に努力した結果、ご利用者から感染者を出すことなくクラスターを防止に繋がった。

優先度	目標達成のために実施する事	具体的な方法
①	<p>大地の家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、大地の家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ていたが感染が少し落ち着いてきたがGH対象者家族へ説明を行う事ができ利用確認ができた。</p>	<p>翌1月にはGH対象者家族への説明を行う事ができ利用確認ができた。</p>
②	<p>感染症対策を継続して実施し、ご利用者の生活の質の向上に努めます。</p>	<p>手指消毒、館内消毒、衛生物品管理、体調不良者の対応等マニュアル化した手順に則り感染症対策を継続する事で、施設全体の標準予防策維持向上に努めます。防護服の着脱等、定期的に見直し訓練の実施を要するものは感染対策委員会が随時企画実施し、ご利用者の生活の質の向上に努めます。</p>
結果	<p>緊急事態宣言発出等感染拡大が続き4波、5波、6波が続いてきたが感染症対策を緩めず手順通り行い館内での感染者発生を抑える事ができた。</p>	<p>緊急事態宣言発出等感染拡大が続き4波、5波、6波が続いてきたが感染症対策を緩めず手順通り行い館内での感染者発生を抑える事ができた。</p>

③	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。	①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。②アセスメントについて内部研修を前期・後期で実施します。
結果	①計画作成時には、ケース担当・サビ管等が集まれる機会を設けて、支援内容の振り返り等を実施している。ご家族には、新型コロナウイルスの影響により面談等が実施できなかつたため、電話での説明の実施。次年度については面談を実施できるように検討していく。(ワクチン接種3回目を終了しているため)	②ニーズ整理を通じて、生育歴を見つめ直し、その方に大地の家でできる支援がなにかなど検討できる機会を作っている。作成したシートを見直した際に、アセスメントとしては、能力に応じた現状や課題などの視点が弱いため、次年度についてはその部分を含めたアセスメントシートを新たに作成していく。
④	施設の重要指針を委員会として位置づける事で、健全な組織体系を構築します。	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。全委員会共通の認識を「利用者目線で考える」とし、利用者ファーストの視点で施設運営を行います。
結果	①虐待防止については、アンケート、内部研修を年/1回実施 ②医療、感染、通院対策については、感染予防(手洗い・消毒)の徹底、職員の身近な方の陽性報告(体調不良報告)を確実に行うことで利用者が感染することなくクラスターを防げた。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イルス感染拡大により延期とした。④危険察知については、のど詰り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み男性、女性の食事場所を分けて感染リスクを抑えた。	
⑤	短期入所のサービス情報発信にとつめていきます。	大地の家の短期入所にスポットを当てた広報誌を知ってもらう委員会でもらう委員会、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。(感染収束後の稼働率向上に繋がります)
結果	緊急事態宣言発出等感染拡大が続いているため、各機関へ対する周知活動や見学会が実施できず、結果稼働率アップにはつながらなかった。	
⑥	働き方改革を進め、障害者雇用が継続できるようにします。	・全職員が定時で退勤できる勤務体制を整えます。(各勤務の業務を見直し整理) ・障害のある方を雇用を安定させていくためにも、定期的に業務を振り返る機会を設け、抱え込まない職場環境を作っていきます
結果	引き続き緊急事態宣言発出等感染拡大により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又体調不良者の対応で時間外が増加した。職員の体調不良で体む事が頻発し交替職員の時間外が増加した。	
⑦	ご利用者・ご家族の高齢化に対する動きを構築します。	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た生活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)
結果	引き続き緊急事態宣言、まん延防止等が発出されたいが感染対策を行い臨時家族会、臨時役員会を実施して情報共有と施設からの現状報告が出来た。(臨時役員会7月29日 臨時家族会5月9日、10月29日)	

⑧	館内美化・設備の保守点検を強化します。	居室及び共有空間の整理、清掃をご利用者と共に実施します。設備関係については、月1回担当職員が点検し事故防止等に努めます。
結果	居室清掃を専属的に行うスタッフを雇用して対応して対応する事で館内美化を安定させる事ができてきている。設備については22年が過ぎて老朽化による故障が目立ってきた。館内共有スペースのLED化を進める事ができ館内空間が明るくなり消費電力軽減に今後繋がると思われる。今年度は夏の暑さ、冬の寒さによりエアコンの使用量が増え経費増加になった。	

社会福祉法人明桜会虐待防止対応規定(第23条虐待結果の公表)に基づく報告

状況報告	利用者A氏がダイニングにある水道から頻繁に水を飲もうとされる行動を静止する際、職員Bが利用者A氏の首の後ろに腕を回し力づくでその場から引き離そうとされる不適切な対応があった。	
改善報告	<p>①行動障害のあるご利用者に対して、対応の仕方が分からないという場面を抽出し、具体的な対応方法を職員間で共有した。</p> <p>②新人職員に対する指導や教育(OJT)を見える化し、職員間で共有する体制した。</p> <p>③障害特性や病気に対する理解(今回でいえば水中毒)について、正しい知識が得られる場を計画的に設けた。</p> <p>④職員個人の仕事に対する思いや考えなどを定期的に役職者等が確認する体制を構築した。</p>	

事業所名（サポートセンター翔）

<p>今年度の最重点目標</p> <p>コロナ状況に応じた事業所運営の継続 ①コロナ対策の継続と健康維持 ②新規受け入れと実績確保 ③職員の資質向上 ④環境整備</p>	
<p>結果</p>	<p>令和3年度の事業運営についてもコロナ禍の影響を大きく受け、利用自粛・各種の感染対策・活動制限等を実施しながら継続した。コロナ感染については個別に数件発症したが、事業所を起点とするクラスターには至らず経過した。利用実績については新規受け入れ2名に対し退所者が約2名程度となり自粛要請等を含め結果としては実績減となった。職員のスキルアップについてもコロナの影響を大きく受け、対面参加が出来ず、WEB等の限られた物になってしまい取組みが弱くなった。設備改修や補修等については計画していた活動部屋改修、エレベーターの基盤等の改修を実施。その他電話機の更新、エアコン修理、高圧電気設備、冷蔵庫修理等にも対応した。</p>
<p>優先度</p>	<p>目標達成のために実施する事</p> <p>具体的な方法</p>
<p>①</p>	<p>感染対策の継続と更新、運営企画室との連携</p> <ul style="list-style-type: none"> ・感染状況に応じた感染対策等の実施（対応レベルの強化） ・感染状況に応じた運営企画室との確認・連携
<p>結果</p>	<p>コロナ対策としては昨年度から継続して、利用者・職員の健康チェック（体温・手指消毒等）、不調者への個別対応、活動環境整備（ソーシャルディスタンス、館内換気・消毒等）の対策を基本として、感染レベルが高くなった場合には更に戸外活動や個別支援等の対応レベルを上げて強化した。感染結果としては、利用者3名、職員3名が発症した。特に2月初旬には感染や感染疑いケースが継続した為、保護者への状況説明と共に利用自粛を強く要請した。また、感染情報等は日常的に運営企画室と共有し発症時等にはその都度対応等の確認を行い適切な対応に繋げるサポートを受けることが出来た。</p>
<p>②</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・新規利用者の受け入れによる実績確保 ・その他の実績の確保
<p>結果</p>	<p>令和3年4月にはいなみ野特別支援学校卒業生2名を受け入れ実績の確保に繋がった。また、次年度利用候補者についてはコロナ状況を勘案しながら実習に取組んだ。一方では利用者の他事業所への転出2名や、病死ケースもあり、在籍状況としてはほぼ変化のない結果となった。実績確保については、利用自粛者には行政の在宅支援事業を実施し、4月からは新たに新たに重度障害者支援加算を適用したため、年間の利用実績は下がったが、事業所全体収入としては一定確保出来た。</p>

③	<p>支援力の向上による支援プログラムの充実</p>	<p>・支援力の向上に対する課題共有とアプローチャ ・支援プログラムの充実と療育環境整備</p>
結果	<p>各職員のスキルアップのための研修についてはコロナ禍の影響を受けて、WEB等のごく限られた研修会にとどまった。具体的には法人内各チーム関連研修、行動援護支援者養成研修、虐待防止研修等にとどまり、各職員の研修によるスキルアップからの療育活動の充実は弱くなった。療育内容の充実については紙芝居、体幹マツサージ、各種ゲーム、ダンス、ピアノコンサート、マージング等の新たな取り組みも出て来ている。療育環境の整備については活動部屋の壁の改修、プロジェクター、DVDプレーヤーや介助用すりの導入等を実施した。</p>	
④	<p>老朽設備・器材等の改修による環境整備</p>	<p>・改修計画に沿った改修工事等の実施(エレベーター基盤等改修) ・予定外の故障や修理への対応</p>
結果	<p>予算化していたエレベーター基盤等の工事・活動部屋の壁改修工事については年度内に執行出来た。一方で想定外の器材や設備の故障や不具合(冷蔵庫・公用車ガラス破損・電話交換機等の更新・高圧電気設備等)が発生し、緊急にそれぞれに対応した。 (※そのため療育器材等の購入については次年度予定に繰り下げた)</p>	

	<p>今年度の最重点目標</p> <p>①職場体験実習を活用した中間的な評価を行い、個々に応じた職場の提供に努める。 ②メールでの情報交換を実施し、状況確認と訪問のタイミングを図り定着につなげる。 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グループホーム利用者の職業生活の安定のため情報共有をしながら相互支援を実施。 ⑤夏休みの「親子体験実習」の際に「親子の就労セミナー」を実施し、こねくととしての就労支援を知っていただくサービス利用につなぐ。</p>
<p>結果</p>	<p>①就労に向けた職場体験として、18事業所において延べ20名のご利用者が地域企業において社会体験を実施し結果7名の就労者(内1名A型)に繋がった。 ②定期的なメール利用をされている方に加え、新たに定着支援のサービスを利用された方への利用を促した。 ③会社見学は感染対策から実施には至らなかったが、「就労者講演会」として3名の就労者から話を聞くことができた。(1名は蔓延防止措置により延期) ④法人内外のグループホーム関係者と連絡調整しながら、安定した通所のための支援を実施した。 ⑤こねくとにおいては6組の親子が体験に参加し、作業活動と就労支援の話させていただきこねくと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	導入→準備→中間評価→就労の基本プログラムに沿って就労活動を進め、個々の特性を把握していく。(個々にナビゲーションブックを作成)	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・就労の流れに基づいて、採用を見据えた就労活動を意識する。就労準備性を整えマッチングに配慮したうえで送り出し、企業も本人もいい形で働くことができるように支援を行う。
結果	基本的に個々の特性や希望や希望に合った企業体験を提供。利用2年目の方には企業実習を積極的に参加を促し、7名の就労者(1名A型)を出すことができた。いくつかの企業からのOKはいただいたものの、女性の多い環境や臭いのきつい環境など実施してみても多く、実際に経験することの大切さを実感した。 就労先⇒(オイシス(株)、明石こころのホスピタル、明石機械工業(株)、ココカラファインソレイユ(特例子会社)、大和紡績(株)、ケースズデンキ、就労継続A型ひまわり)	基本的には企業訪問・来所面談に加え、日々の情報交換としてメールを活用し、ピンポイントでその日の不安や悩みの軽減をしていく。また定着支援をおして状況把握をし、万一の離職時の受け皿としての機能を積極的に進め定員確保につなげるとともに再就職支援を行う。
②	コミュニケーションツールとしてメールアドレスを活用し、企業訪問・面談と合わせて状況把握をしていき定着に努める。	

結果	<p>面談日時に捉われず不安なことや疑問に答えることができた。言葉では伝えにくい方もメールでもメッセージをとおして思いをくみ取ることができた。ただガラケーということもありLINEのような手軽さがないことから3月にスマートフォンに機種変更している。</p>	
③	<ul style="list-style-type: none"> ・就労先の企業見学を実施し 就労意欲の識向上につなげていく。 ・「卒業生と話そう」を実施し、 就労者の生の声を聞く場とし 就労者も働く自信につなげる。 	<p>土曜日開所を利用して就労者の失敗や成功体験・働いて感じたことを聞く場とする。(4回/年予定) 企業見学を実施し、企業の方からのコメントをいただき就労意欲の向上を図る。(2～3回/年) ※感染対策実施</p>
結果	<p>3ヶ月に一回「就労者講演会」を実施し、3人の就労者からのアドバイスをとおして就労に対するモチベーションの向上へつなげることができた。また同時に企業担当からのアドバイスもいただき、今後就労活動に役立てることができた。年度の最終4人目はコロナ感染対策により延期となった。</p>	
④	<p>グループホーム利用者の就労準備中・就労後と安定した職業生活のため関係者と情報共有をし課題が見受けられた時の早期解決に向けた連携をしていく。</p>	<p>法人内・外のグループホーム利用者が増えてきたこともあり就労後の職業生活も視野に入れ、事業所間の情報共有を行い、職業生活の充実と安定を図る。(WEB含む)</p>
結果	<p>法人内外のグループホーム利用者の通所および通勤の定着では情報共有ができたことと、トラブルの際も早い行動に移せた。また日中活動や勤務上の不安や不満などがスムーズに連絡することができた。ただ法人外のグループホームでは連絡がスムーズに取れなかったり生活状況が確認しにくいこともあり定着支援というところでは課題が見えた。</p>	
⑤	<p>夏休みの「親子体験実習」の際に「親子の就労セミナー」を実施し、こねくととしての就労支援を知っていただく。</p>	<p>作業体験だけではなく、先々安心して就労を目指していただけるように家族への説明会を実施。 内容としては働いている場面を映像で見せていただき家族としての不安にお答えしていく機会とする。 ※適時感染対策実施</p>

結果	<p>「親子体験」では6組のご家族が参加され、作業体験とこねくとの活動についてお話しさせていただきました。また市内の特別支援学級や私立高校とのつながりをおしてこねくとの支援を知っていただいた。コロナ禍ということもあり就労者の仕事場面の映像を準備することは難しかった。</p>
----	---

	<p>①個々に応じた作業活動を提供し、働きがいの実感と工賃向上に努める。 ②山手地区社協と協力し、農作業(ピアファーム)をとおして地域の方とのふれあいを楽しむ。 ③近隣保育所・高齢者等福祉施設に商品PRを行い、販売・配達をとおして交流を深める。 ④食品管理・衛生管理のスキルアップを図り、安全・安心な商品づくりに努める。 ⑤地域の学校関係(特別支援学校・中学校・放課後デイ等)に随時見学・体験していただき活動を知ってもらう。</p>
<p>今年度の最重点目標</p>	<p>①新たな作業確保と工賃向上として「明石焼粉セットアップ」作業を明石焼夢工房さんよりお受けした。工賃向上においてはイベント販売がコロナの影響で中止となり月平均 約5,500円と伸び悩みの結果となった。 ②地域の共同農園(ピアファーム)をとおしてイベント・販売を実施し地域の方との交流を深めた。 ③近隣保育所・高齢者等福祉施設・市内小中学校よりご注文をいただいたき販売・配達をとおして交流を深めた。 ④食品管理・衛生管理のスキルアップを図り、安全・安心な商品づくりに努めた。 ⑤地域の学校関係(特別支援学校・中学校・放課後デイ等)に随時見学・体験をしていただき活動を知る機会とした。</p>
	<p>結果</p>
<p>優先度</p>	<p>目標達成のために実施する事</p>
<p>①</p>	<p>個々に合わせた活動場面の提供。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・クッキー・ケーキ製造・販売・チラシポスティング・配達(2～3名) ・農作業(週1回 2～3名) ・博由園除草作業(2週に1回 2～3名) ※1月～3月は休み ・内職関係(菓子箱組立・裁縫クリップセットアップ・ガチャボンカブセルセットアップ・マスク袋詰め)
<p>結果</p>	<p>・イベント販売が少なかったこともありチラシのポスティングを実施したが、コロナの影響もあり販売には反映されなかった。 ・ピアファームには定期的な参加を実施し、農作業の傍らクッキー販売を実施した。地域の関係者との交流でクッキーのご注文につながった。 ・外部作業としての「博由園」には、コロナ感染の影響もあり年間5回程度の参加となった。 ・内職関係では「明石焼粉のセットアップ」作業をいただき新たなご利用者の作業場面ができた。</p>
<p>②</p>	<p>山手地区社会福祉協議会を主体とした農園活動「ピアファーム」に参加し収穫・販売をとおして地域住民や関係者との交流を深める。</p>

結果	地区社協関係者の方々や近隣の福祉施設のメンバーと週一回交流参加を実施した。参加をとおしてミニイベントやクッキー販売の機会をいただいた。月一回「ぴあアーム会義」を実施し今後のイベント企画等を話し合っている。今後地域との協働場所としてのPRを計画していきたい。	
③	販売活動をとおした地域交流。	コロナ禍の影響もあり地域でのイベント販売は激減しているため、ギフト商品等の注文販売を積極的に進め工賃向上につなげる。 また近隣保育所・高齢者施設等へ季節に応じた商品PRをしていき、クッキー販売をとおして交流を図る。
結果	イベントに関しては東播磨障害者施設ネットワークをとおしてイオン(明石・加古川)販売を定期的の実施した。また東播磨県民局内での置き菓子、リハビリテーションセンター、市内県立高校3校で販売活動を実施した。季節商品やギフトも少しずつ浸透してきたように思うがPRのための訪問がしにくかったこともあり前年度に比べ減少した。	
④	研修及びセミナーをとおしたスキルアップ。	HACCAPの実施に伴い、食品を扱う上での衛生管理や販売促進などを職員会議をとおしてワンポイントレッスンを実施し、職員間で周知・共有しより良い商品づくりを生かしていく。
結果	日々の活動においては実践できているが、職員会議での全体周知の場面は他議題を優先したため実施には至らなかった。	
④	福祉サービスや学校関係との連携。	感染対策を意識し、夏休みを利用した「親子体験実習」を特別支援学校や関係機関に広報し、クッキーづくりを、とおしてサポートセンターへ知っていただく。また随時、見学や実習・とらいやるウィークの受け入れを積極的に実施し、後々の利用者確保につなげていく。
結果	特別支援学校のご家族6組からの参加の返事をいただいたが、蔓延防止の影響もあり一組のみの参加とした。以前親子体験で参加された方が、のぞみの利用に繋がった。近隣中学校のこねくとでの校外実習をとおして他市内中学校2校よりクッキーのご注文をいただいた。	

<p>今年度の最重点目標</p>	<p>①年度途中の契約者確保をすすめる。(目標人数5～6名) ②定着支援事業利用者による「就労者の集い」を実施。(総福新館にて1回/月) ③メールングリストを作成し、メールによるコミュニケーションの円滑化をしていく。 ④必要に応じて関係機関へのバトンタッチを丁寧にし職業生活の継続をしていく。</p>
<p>結果</p>	<p>①年度内のサービス終了者は8名、年度途中の契約者は7名、現在11名。ほぼ10～15名で推移している。 ②「就労者の集い」を実施し仕事を離れて語り合える場を提供した。(スポーツ・散策・食事・茶話会等) ③終了者または退所者で必要性のある方に他機関の提示をし、ご家族の安心を準備した。</p>

優先度	目標達成のために実施する事	具体的な方法
①	採用と同時にサービスの内容説明を行い利用の円滑化をしていく。	採用が確定し退所日の予定が立った時点で家族との面談を実施し、以後のサービスについて説明させていいただき、定着支援事業の導入をスムーズに行う。以後の定着支援に関しては状況に応じて、感染対応として電話対応も含めた支援になることも合わせてお伝えしていく。
結果	就労移行から採用が決まったタイミングでご家族に定着支援事業の説明を実施し、6ヶ月後の契約開始が可能であることをお伝えしている。基本月一回以上の訪問・面談を実施しているが、コロナ禍の中で対面が難しい状況では他の方法(電話・メール・オンライン)も含めた支援を実施した。	
②	「有給をとるタイミングがわからない」また「家から外出する機会がない」といった方へ仲間と過ごす場を提供をしていく。	「就労者の集い」を月一回開催し、身体を動かし会話を楽しむことでリフレッシュできるようにする、また就労者同士のつながりをつくるお手伝いをし、仲間と過ごす時間を作っていく。(スポーツ・会食・散策・買い物等)
結果	「就労者の集い」をとおして仲間同士が交流できる場を設定。基本月一回土曜日の午前中のため土・日勤務の方が参加しにくいこともあり、「有休休暇」を申請しにくい、また取ろうとしない方に企業と調整し参加を促している。	

③	メールアドレスを利用し、事業所からの案内やその日の不安を伝えられるようにする。	訪問日以外に不安に感じたこと、失敗したことなどその時々へのヘルプコールに対応していく。メールをとおしてコロナ禍の中でもこねくとからの様子確認ができ、訪問のタイミングが調整しやすくなることで言葉で伝えにくい方にも文字で伝えられる様にしていく。
結果	事業所の携帯をとおしてアドレス交換をし、訪問日以外の不安や悩みに対応できるようになっている。また急な訪問変更やコロナ禍での家庭療養でのやり取り、言葉では伝えにくい方の気持ちをくみ取るように実施した。	
④	福祉サービス関係機関との情報共有を行い、契約終了後のサービスについて必要に応じて提示していく。 (明石市障害者就労・生活支援センターあくと等)	サービス終了後の支援についてご家族と調整し、状況や希望に応じて関係機関も含め継続した定着支援を行うことを伝え、ご家族に安心していただける方法を提案していく。
結果	定期的にケースカンファレンスを行い、関係機関や事業所担当者を交えての情報共有を行い、ご家族に支援の継続が可能であることを伝えた。	

<p>今年度の最重点目標</p>	<p>1.明石市立総合福祉センター新館を発信拠点とした障害者スポーツの社会的啓発 2.利用者工賃の向上(令和元年度 B型事業所全国平均工賃16,369円を上回る) 3.新規利用者3名獲得</p>
<p>結果</p>	<p>1.新型コロナウイルスの影響で福祉関係の事業所や団体からの利用は少なくなっているが、近隣地域からの継続した利用は増えている。 2.令和3年度の平均工賃は15,074円となり昨年度より2,000円近く増加しているもの、目標であった全国平均工賃16,369円は下回っている。 3.令和3年度の新規利用者は無く、目標には至っていない。</p>

<p>優先度</p>	<p>目標達成のために実施する事</p>	<p>具体的な方法</p>
<p>①</p> <p>明石市立総合福祉センター新館を発信拠点とした障害者スポーツの社会的啓発</p>	<p>・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、地域の人々等が、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。 ・明石市内の福祉事業所に対し、出張ユニバーサルスポーツ教室を実施。新館の利用に繋がっていない福祉事業所に対してのアプローチ、及びユニバーサルスポーツ、及びユニバーサルスポーツの増加を図る。 ・毎週木曜日にユニバーサルスポーツ教室を実施。前年度までの4種目の教室(ボッチャ・卓球バレー・フライングディスク・リズム体操)だけでなく、様々な種目で長期的な予定を計画し、幅広いユニバーサルスポーツの理解促進と新規利用者の獲得を目指す。 ・交流大会(卓球バレー大会2回・ボッチャ大会2回)を実施。競い合うことでの技術向上を図るとともに、目標をもってスポーツに取り組める環境を構築していく。但し、新型コロナウイルス感染状況によって、大会での参加チームや参加人数の調整を図る。 ・年2回の体力測定会を実施。利用者自身が自己体力を確認するとともに、新館側としても利用者の体力情報を収集し、スポーツを提供する際の参考とする。 ・新館だよりを作成。各福祉団体等に配布し、定期的な広報と周知に活用する。 ・新型コロナウイルスの感染状況によって福祉事業所と新館との直接的な利用(新館利用・出張教室等)が難しい場合、福祉事業所と新館をモニターによって遠隔で繋いだ間接的なリモートユニバーサルスポーツ教室を実施。 ・新型コロナウイルスによって利用が減少した福祉事業所に対し、上記の出張教室やリモート教室を通して再度ユニバーサルスポーツの興味を促し、新館利用への引き戻しを図る。</p>	

結果	<ul style="list-style-type: none"> ・新型コロナウイルスの感染蔓延期間においては利用の中止、開館時間の変更、人数制限等の対応を行っている。利用については、感染リスクを考慮してか福祉関係団体や学生の利用は減り、近隣地域の高齢者の利用が多くを占めている。 ・新館主催の各教室については、ほぼ毎回継続して利用される方が多く、利用者にとつての生活の一部として定着しつつあるように感じられる。また、明石市スポーツ推進委員協力のもと実施している「健康体操&ACEボール教室」「ウォーキング教室」に加え、今年度から兵庫県レクリエーション協会との「健康レクスポひろば」を定期開催している。 ・卓球バレー交流大会(2回)、ボッチャ交流大会(1回)、体力測定会(1回)を実施している。また、新館広報誌(新館だより)を春秋の2回発行し、市内400近くの福祉団体や事業所に送付している。 ・出張教室については、実施すべく複数の事業所と進めていたものの、感染状況の悪化により中止としている。
②	<p>利用者工賃の向上 (令和元年度 B型事業所全国平均工賃16,369円を上回る)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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。 ・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。 ・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。 ・利用者の作業能力向上を図る。
結果	<p>令和3年度の貴和の平均工賃は15,074円となり、昨年度に比べ平均工賃が2,000円近く増加している。しかし、目標であった16,369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の利用自粛に伴い作業量の調整が必要となり、時期によって収入が減少している。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・新型コロナウイルスの感染状況によって企業からの納入量が変化し、状況に関わらず安定して納入される作業もあれば、納入が止まってしまふ作業が出ている。安定して納入される作業を活動の中心とし、極力収入に大きな差異がでないよう調整を行っている。 ・ご利用者の手すきが出ないよう、また作業の自己選択ができるよう作業種を増やしてきたが、時期によっては貴和の作業消化量に対して納入量が大幅に超過することが出てきている。今後の課題として、工賃の増加または維持を意識しつつ作業量の見極めも並行して行っていく必要がある。
③	<p>新規利用者3名獲得</p> <ul style="list-style-type: none"> ・8月頃、いなみ野特別支援学校生・東はりま特別支援学校生・神大付属特別支援学校生を対象に、貴和の親子体験会を実施(作業所及び新館)。 ・新型コロナウイルスの感染状況によって上記の体験会が実施できない場合は、貴和紹介DVDを作成し、特別支援学校または学生に配布。 ・貴和の現時点での利用利点を示したパンフレットの作成と配布。(工賃向上状況・作業種・作業量の豊富さによる利用者との適正マッチング[9企業]・事業所外作業[新館清掃及びインストラクター補助]・障害者スポーツ利用・就労及び就労移行事業所へのステップアップ移行の推奨 等) ・年度途中の見学、体験、新規契約の積極的な受け入れ。 ・3名以上の新規利用が確認された場合、貴和定員を20名から25名への変更を行う。
結果	<p>いなみ野特別支援学校生、東はりま特別支援学校生、神大付属特別支援学校生を対象とした親子体験会については、新型コロナウイルスの影響によって8月から延期となり、翌年1月に実施すべく進めてきたが、再度感染状況が悪化した時期と重なり中止としている。体験会へは例年の2倍ほどの19名の方からの申し込みがあり、希望の増加理由として、貴和への興味と新型コロナウイルスの影響で他のB型事業所の見学や体験会が減少している状況が関係しているように考えられる。そのため、ニーズのある早期に再度実施する必要があると思われる。</p>

<p>今年度の最重点目標</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・個々に応じた包括的な支援を展開する ・地域との良好な関係を継続していく ・安定した運営 ・人材育成
<p>結果</p>	<p>コロナ禍での1年になり予定通り進まないことの方が多かったが、保護者の方のご理解やご協力のもと掲げた目標については概ね達成したと考えている。しかし、地域との関係についてはコロナ禍により状況的にこれまでのようにはいかず希薄になってしまいう大きな課題となっている。</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>サービスに関しての調査の実施 家族支援の展開 サービス提供時間の延長</p>	<p>保護者・利用者を対象とした「サポートセンター双葉のサービスに関するアンケート」の実施(年2回) 関係機関と連携し、家族を含めた支援を展開する 保護者からのニーズに応え、サービス提供時間をこれまでの15:30終了から、17:30まで利用できるようにする</p>
結果	<p>サービスに関しての調査については、実施時期が法人アンケートと重なり内容も差異がないこと、また通所自粛の期間が長い方が多かったことで実施を見合わせた。在宅支援中の電話やメールでの連絡、または送迎の際にコミュニケーションをとることができた。 ご両親を含めたご家族を支える支援としては、ショートステイ利用支援の他、後見人やグループホームの相談、通院同行などを積極的に行った。 今年度新たに始めた時間延長については、6名の方がご利用されており、主に散策やテレビゲーム、ピアノなどをされ楽しみの一つにながっている。ご家族には満足されているが、一部のご利用者には負担と感じている方もおられる。</p>	
②	<p>地域の活動に積極的に参加 地域にアピールする</p>	<p>二見西小コミセンを中心にして、地域の活動に積極的に参加する 活動の一つとして、地域清掃や砂浜清掃を実施(月1回程度)</p>
結果	<p>コロナ禍であることから地域へ出ていく機会は激減した。軒並み地域との交流行事が中止となり、実施となってもリスク面を考慮職員のみで参加させていただくこととどまっていた(夏休み縁日への出店・防災イベントなど)。地域清掃の定期的な実施は、コロナの状況や通所者の状況(自粛者が多い)などを考慮し、不定期な実施となってしまった。</p>	
③	<p>稼働率の向上を図る 今後も欠員が出ないようにする</p>	<p>年間平均稼働率80%を目標に、いわゆる“中休み”による欠席が減るように保護者会や、懇談時に保護者へ働きかける。 今後も定員割れが続かないように、“選ばれる事業所”として、利用される方のニーズに応え、さらに利用を検討されている方のニーズにも応えていけるよう“どうすれば可能になるか”、という視点で考えていく。</p>

結果	<p>保護者の高齢化に伴い、感染時のリスクを考え長期通所自粛される方が見られた。そんな中、通所再開ができない方がおられ大きな課題となっている。</p> <p>一方、今年度開始した延長利用や個別送迎等により利用相談は前年に引き続き数件いただくようになってきた。現在は定員を満たしており、また、事業所のキャパシティの面からも受け入れには慎重に検討している。</p>	
④	<p>半期ごとに会議を設ける 事業所内研修を行う</p>	<p>8月と12月に(利用者)半日出勤日を設定し、午後からの時間を会議の時間として充てる 外部の研修などに参加した職員による研修報告を兼ねた内部研修会を実施。</p>
結果	<p>今年度も半日の会議を2回行う。振り返りと今後について職員間で確認ができた。また、コロナにより延長利用休止中は夕方の時間を利用しケース会議を実施し、職員間が顔が顔を合わす時間を有効に使うことができた。</p> <p>事業所内の研修としては、虐待に関することその他、感染対策、制度、支援姿勢などを行った。</p>	

<p>今年度の最重点目標</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・「個の暮らし」に視点を向け、その暮らしの豊さを高める ・新規ホームの開設を目指す ・地域の方への認知度を高める ・ホーム職員の人材確保と育成
<p>結果</p>	<p>新たなホームを開設する動きや1人暮らしを実現できる物件の確保に伴い、暮らし方のスタイルに関しては、ご利用者や保護者と共に考える機会が多かった。実際に新しい生活への移行に繋がったケースもあり、やまゆりの家の職員としても「その方の暮らし」に真摯に向き合う体制を構築し始めている。ただ一方でホームでの生活をより豊かにする支援に関しては、コロナ禍における制限や予防的観点から決して満足できる1年ではなかった。認知度への取り組みや人材確保と育成の観点でも、十分な取り組みには至らなかった。</p>

優先度	目標達成のために実施する事	具体的な方法
①	<p>アセスメントの強化と共に、本人中心支援(意思決定)を展開する</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・改めて個々へのアセスメントを徹底的に行う。夜間・土日の支援体制を強化する ・情報提供や体験する機会を増やす事で、利用者自身がイメージ・選択出来る環境を整える ・個の望み、要望から生じる課題に対し、支援員・ホーム職員が一丸で取り組める風土を作る ・利用者と共有する時間を確保する為、日常業務のスリム化・効率化を図る
結果	<p>担当職員が中心となり個々へのアセスメントを強化した。夜勤職員の確保が出来ない時期もあり、支援員が夜勤をフォローする勤務配置を取らざるを得ないケースも多く発生したが、その夜勤時にご利用者との対話や現状把握の機会として活かす事が出来た。第8・9やまゆりの家開設に伴い、ホーム間移動の希望や打診に関しても、ご利用者の意思確認や見学等の情報提供を丁寧に行い支援を行った。ご利用者を中心とした支援展開に留意しているが、支援度の高い方や言語コミュニケーションが苦手な方へのアセスメントや意思決定の支援は今後更なる改善を図って行きたい。</p>	
②	<p>第8やまゆりの家の開設を目指す</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・R3年度内の新規開設を目指す ・物件候補を早期に絞る(民間賃貸・公営住宅) ・ホーム職員確保の動きを作る
結果	<p>明石市公募の「市営住宅を活用した障害者グループホームの運営希望法人」に参加し運営法人に決定。貴崎市営住宅の店舗物件2室の改修を行い第8・第9やまゆりの家の開設準備を行った。改修費用の見通しの甘さや、防火区画の見落としなどの不手際があり、改修工事を開始する時期が遅れてしまった事は大きな反省となった。年度内での改修工事完了とはなったが、補助金等への影響にも及ぶ可能性もあり、今後の事業展開時の糧とする必要がある。ご利用者の移動、新規ご利用者募集、職員雇用に関しては、比較的スムーズに進行する事は出来た。</p>	

③	地域への広報活動と自治会活動への参加	<ul style="list-style-type: none"> ・年2回、近隣地域の住宅に広報誌をポスティングする ・第7やまゆりの家 → 地域子供会との交流企画 ・第4、6やまゆりの家 → 自治会役員 ・役員活動を通して、地域の困り事等の情報収集を行いアクションを起こす ・各自治会行事には、積極的に利用者・職員で参加する
結果	媒体を用いての広報活動は実施出来なかった。また地域自治会の行事はコロナ禍も影響し殆ど中止となっていた。ただ開催された集団清掃などには積極的にご利用者と共に参加した。自治会役員を担ったホームでは地域課題を知る機会となり、第4やまゆりの家では高齢化とコロナ禍が重なり中止となった定期大清掃を法人内にも協力と呼び掛け、県住敷地内の草刈りを実施した。第6やまゆりの家では、次年度福祉部に所属し独居老人世帯への取り組みや兵庫県立看護大学生との地域活動を協働で行って行く動きを作られた。コロナ禍で動き辛い一面はあったが、創意工夫に至れなかつた。	
④	・ホームの支援力や対応力を向上する。	<ul style="list-style-type: none"> ・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	生活支援員に関しては、予定していた研修実施には至らなかつたが、その中でもWEB研修を活用し、支援力やマネジメント力の向上に努めた。世話人・夜勤者を一同に介しての研修を企画していたが感染予防の観点から中止し、各ホームでの世話人会議や個別での確認・指導に留まった。支援力や対応力を向上する為の取り組みは十分ではなかつたが、「その人の望む暮らしの実現」に向けた実践を通して、本人中心支援をホーム内でも浸透する足掛かりになつていけると感じる。	
⑤	GHOの仕事・やりがいを周知する取り組みを行う	<ul style="list-style-type: none"> ・仕事(業務内容)紹介の広報誌を作成。近隣地域に配布 ・SNSでの情報発信 ・お仕事紹介の場、機会を得る為に各種団体等にアクションを起こす ・明石市に新設された「施設整備・人材育成室」や他事業所との連携を求め
結果	積極的な周知活動には至れなかつた。YouTubeチャンネルを活用した広報も中途半端な発信に留まった。今年度は特に夜勤者確保に苦慮する結果となつたが、打開する取り組みや発信を行えずに終了してしまつた。一方で今年度は現職の世話人・夜勤者からの紹介で、新たな雇用に繋がるケースが年度途中から増加した。その背景には現職の方の満足度も影響していると推測している。外部に留まらず内部(現職)へのアプローチも重要だと感じた。	

社会福祉法人明桜会虐待防止対応規定(第23条虐待結果の公表)に基づく報告

状況報告	<p>①②に対して虐待と認定</p> <p>①夜勤職員Aがご利用者Bに対して食事介助を行う際、背後から頭部をたたたく行為があつた。</p> <p>②同職員Aは日常的な支援の中でも、ご利用者に対して「バカ、アホ」と暴言を吐く事があつた。</p> <p>③全ての利用者の個別支援計画書が、直接処遇職員の手で周知されていらない。</p> <p>①の夜勤職員に関しては、その独自の方針により、計画書の趣旨に沿わない支援が日常的に行われていた。</p>
------	---

改善報告	<ul style="list-style-type: none"> ・各ホームにて虐待研修を実施。本件事案に関しての報告と、改めて基礎的な身体的拘束及び虐待防止に関する研修を実施した。受講後、研修報告書の提出。 ・虐待防止振り返りアンケートを行う。(奇数月)毎回集計し全体にフィードバックする。 ・管理者・サービス管理責任者による世話人・夜勤者との定期面談。 ・毎月の看護師巡回時に、利用者が感じるホーム・職員等への困り事を聴取。 ・会議録として事後共有を図る為、各ホームで世話人・夜勤者全てが閲覧出来る体制を取る。 ・会議録内に「今回の会議で決まった事・統一事項」欄を作成し共有を図ると共に、期間を設定し振り返りを行う。 ・個別支援計画書作成・更新を行った場合には、随時専用ファイルにて保管し、世話人・夜勤者への説明と周知を徹底する。個別支援計画書作成後は、サービス管理責任者を中心に統一した支援提供が成されているかのチェックと、日常的且つ会議での意見交換を行う。 ・モニタリング作成を行った場合には、随時専用ファイルにて保管し、世話人・夜勤者への説明と周知を徹底する。モニタリング時、実効性の検証を行う場合には、世話人・夜勤者からの意見も聞き取る。
------	---

<p>今年度の最重点目標</p>	<p>①「時間(とき)・人生」を大切に過ごすためにも本人の想いをくみ取り実現させる ②職員間の体制を整える ③ご家族との時間、繋がりを考える ④地域を意識する</p>
<p>結果</p>	<p>①ご利用者のケース会議やリビングウイイルなどを通して、想いの汲み取りに着手している。全員に対してはまだできていないことから、今後も一人ずつ丁寧に進めていく必要がある。 ②多職種職員との報連相を大切にし、連携できるように務めている。 ③新型コロナウイルスの影響でご家族と対面での機会を作ることが難しくなったが、感染を予防しつつ電話や手紙等での繋がりを作るようにしている。 ④新型コロナウイルスの影響で地域のまち協等への参加はできなくなってしまったため、次年度もそれらを進めていく。また同時に、新型コロナウイルスに影響されずに地域との繋がる方法を模索する必要がある。</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>・個別支援計画にご利用者の夢を組み込む</p>	<p>・ご利用者の夢や想いを個別支援計画に反映させ、職員間で夢の共有をする 夢の内容については色紙やカードなどで「見える化」し、実現に向けて取り組む ・実現過程の取り組みや現状の報告を行う(2回/年)</p>
結果	<p>・全てのご利用者の個別支援計画に夢や想いを組み込むことはできていない。 ・今後、個別支援計画に夢や想いを組み込むにあたり、どの様な形で夢や想いを聞き取り職員間で共有するのか課題であった。その課題に対しては数名のご利用者のご利用者を知り共有する方法のイメージが付いたのではないかとと思う。これを次年度に繋げていければと思う。 ・夢の共有や見える化、取り組みの現状や報告については2名のご利用者までできている。 ・年度末にリビングウイイル(あいすでの今後の過ごし方)をご家族を交え聞き取りする予定だったが、感染者数増加、まん延防止等重点措置の発令の為ほぼ実施できていない。新型コロナウイルスの現状中には全員のリビングウイイルの完成を目指す。(リビングウイイルは作成後、随時確認と更新していく)</p>	

②	<p>・多職種の連携と情報共有</p>	<p>【看護師】 ・看護⇄職員との連携が図れるように、朝夕の申し送りへの参加を継続し、他情報のツールとして「通院ファイル」「掲示ファイル」を活用 【世話人】 ・世話人⇄職員との連携が図れるように、口頭での申し送りと世話人ノートを活用 ・世話人会議を実施(3回/年) ・障害者理解についての勉強会を企画、実施(2回/年)</p>
結果	<p>【看護師】 ・朝夕の申し送りの参加は継続しており、引継ぎが必要なものに関しては通院ファイルを活用している。 ・申し送りやファイルで引継ぎをしているが、意図や経過の状況がうまく伝わっていない事があるのが課題。 【世話人】 ・世話人ノートへの記載や配布物、口頭での申し送りをやっている。引き継いだ内容の意図が伝わっておらず、支援に繋がっていない事がある。 ・あいすの世話人(3名)に対して、1回世話人会議を実施。世話人会議は実施できていない。シヨコラとバナラを含めた全体での世話人会議は実施できていない。 ・木の根学園ひまわり工房の三村管理者に依頼し、勉強会を1回実施(2日に分けて)。参加できなかった世話人には、資料を渡し感想を記載してもらっている。</p>	<p>・感染症予防対策で面会に制限がある為、オンライン面会や電話をする機会を増やす ・定期的に「あいすくりーむの家からのお知らせ」を作成し、今まで以上にホームでの生活状況が伝わるような内容にする ・ご家族から日常生活での希望やターミナル期も含めたご家族の意向を日常の会話から聞き取る</p>
③	<p>・ご家族との時間を大切にす</p>	<p>・オンライン面会が、電話をする機会を増やしたり、手紙に写真を同封し近況報告をする等を実施している。 ・「あいすくりーむの家からのお知らせ」は年4回作成し、ご家族へ送付している。内容に関しては、写真を中心にご家族の意向も聞き取るように努めている。 ・コロナ禍でご家族に直接お会いする機会は少ないが、必要に応じて電話などで近況報告も含めご家族の意向も聞き取るように努めている。</p>
④	<p>・地域とのつながり</p>	<p>・高丘地区まちづくり協議会への協働を意識し、まずは「あいすくりーむの家」の存在を伝えていく ・地域の社会資源を自由に活用し生活の幅を広げる</p>
結果	<p>・高丘地区まちづくり協議会へのアプローチ(集まりへの参加等)はかけていたものの、コロナ禍で感染者数やまん延防止等重点措置等により参加する事ができなかった。 ・コロナ禍でなかなか社会資源を活用する生活に重点を置くことができず、あまり活用できていない。</p>	

<p>今年度の最重点目標</p>	<p>①「時間(とき)・人生」を大切に過ごすために日中活動の充実と質の向上を図る ②職員自身「個」「チーム」としてスキルアップを目指す(感染防止含む) ③最後まで楽しく食する ④ご利用者確保 ⑤地域を意識する</p>
<p>結果</p>	<p>①「時間(とき)・人生」を大切にすることは共有できており、その実現に向けて職員間やチーム間で話し合っ 合って活動を提供している。出来たこともあれば、まだ出来ないこともあるため、次年度も継続してい く必要がある。 ②定期的に各チームや各委員会で話し合う機会を設け、職員からの発信で学ぶ機会を設けている。 ③食事の在り方を検討し、次年度の提供方法に繋げている。 ④1名のご利用者が新規に利用されるようになっていた。 ⑤新型コロナウイルスの影響もあり、予定していたまち協への参加等を進めることができていない。</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>・「個」のニーズの把握と活動内 容の整理</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・毎月の振り返りをユニットに残し、個別支援計画作成前には十分な時間を取って職員間でニーズの把握と共有を図る(2回/年) ・昨年までの活動をカテゴリーに分け、一人一人の全体像を通して活動を組み立て整理していく ・かいのきにふさわしい、かいのきらしい活動を日中活動チーム中心に考え提供する
結果	<ul style="list-style-type: none"> ・毎月の振り返りが定着しておらず、実施できていない事が多い。個別支援計画作成においても、前期は複数の職員でのモニタリングを実施したが、後期はモニタリングを通して職員間でニーズの把握や共有する機会が少なくなってしまった。 ・日中活動チームを中心に、かいのきのご利用者の状況に合わせて活動を提供できた部分はあったが、活動のカテゴリー分けが見え化されていない事もあり、その日の担当職員の裁量により活動を組み立てる事が多くなってしまった。 ・日中活動チームや行事担当など、みんながかいのきを考えて活動内容を組み立てるようにしている。しかし、職員配置により実施できていないこともある。 	<p>個別支援計画作成においても、前期は複数の職員でのモニタリングを</p>
②	<ul style="list-style-type: none"> ・内部研修の実施 ・チームでの業務分担 ・委員会の充実 	<ul style="list-style-type: none"> ・職員が講師となりミニ研修を実施する(1人/月) ・職員が各チーム(食事・医療・活動・環境)として業務分担を行うことで、かいのきが円滑に進むよう、それぞれが取り組む業務を考え発信する(随時) ・委員会(虐待防止(リスクマネジメント含む)・健康管理(感染防止含む)・利用者自治会)を通じ、安全・安心の提供に努める(6回/年・12回/年・12回/年)

結果	<ul style="list-style-type: none"> ・ミニ研修に関しては、職員が講師となり4回実施。(手話・介護技術等) ・各チームが、各々での動きや取り組みについて話をする機会を設けて発信している。 ・虐待防止委員会6回、感染予防委員会1回(防護服着用練習1回)、リスクマネジメント委員会6回、ターミナルケア委員会6回実施。それぞれ別の委員会が、かいのきの現状に合わせた進めざるべき取り組みを検討している。回数が不十分な委員会もあることから、頻度等は次年度への課題となる。
③	<ul style="list-style-type: none"> ・「五感」を感じ食していただく ・かいのきご利用者に合った食事内容の検討 <ul style="list-style-type: none"> ・食事チームは昨年度から引き続き「食」に関する勉強会を企画、実施する(4回/年) ・食事チームは、昼食提供のあり方等について検討を行う(6回/年)
結果	<ul style="list-style-type: none"> ・食事に関する研修を2回実施。あいす職員を講師として、食事時のポジショニング、食事形態、介助の仕方、職員での特別食の試食等の研修を行ない、各職員の学ぶ機会を設けている。 ・昼食提供のあり方については随時検討を行い、次年度はよりご利用者の状態にあった昼食提供を実施する事としている。
④	<ul style="list-style-type: none"> ・かいのきご利用者(日数)を増やす(利用日数を増やす) <ul style="list-style-type: none"> ・現在のご利用者数を1～2名程度増員(医療的ケアが必要な方)利用日数の調整必要 ・土曜開所日にイベント等がある場合は別日ご利用者にも声をかけ参加を促す
結果	<ul style="list-style-type: none"> ・コロナ禍により通所を控えていた方が今年度より通所を再開しており、現在通所者は計5名(利用日数は週1～3回)となっている。 ・土曜開所日のイベントに関して通所のご利用者に声をかけ参加を促しているが、参加が少ないのが現状。なぜ参加されていないのかを検証し、参加したくなるような内容を検討する必要がある。
⑤	<ul style="list-style-type: none"> ・地域とのつながり <ul style="list-style-type: none"> ・高丘地区まちづくり協議会への協働を意識し、まずは「かいのき」の存在を伝えていく
結果	<ul style="list-style-type: none"> ・高丘地区まちづくり協議会へのアプローチ(集まりへの参加等)はかけていたものの、コロナ禍で感染者数やまん延防止等重点措置等により参加する事ができていないため、次年度実施できるよう進めていく。また、近隣地域との日々の小さな関わりを大事にし、自然と顔を合わす機会、挨拶のできる機会を意図的に設けるようにしていく。

<p>今年度の最重点目標</p>	<p>①新しいスタッフと、ぽっちらしさを共有する。 ②新しいスタッフと、新しいぽっちの足がかりを見出す。 ③利用者ニーズと事業所の方向性の整理・マッチング。</p>
<p>結果</p>	<p>①② ミーティングで”ぽっちとは？”をテーマに共有 (3回：大事にしたいこと・スタッフに求めること・活動の優先順位)、外部実習 (片山工房：1日体験)、オンライン研修 (1回：他施設の表現活動・生活介護の目的)、スタッフ面談 (11月・3月) など実施。スタッフが入れ替わったことで多くの気づきがあった。”ぽっちらしさ”を保つために大切な姿勢「1人1人と接する」 「よく見る」「利用者の行動を待つ」は、ぽっちで育まれるスキルであると再確認できた。これが今年度 (2021年度) の成果。次年度 (2022年度) は、”ぽっちらしさ”をより明確にし、スタッフ育成や今後の発信に生かしていく。 また様々なスタッフ (働き方・個性・スキル) のばらつきに触れ、運営や育成の難しさも経験。一方で、パート職員の気づきや働きに助けられる場面が増え、人材活用の可能性を感じた。多様な人材を踏まえた (生かせる) 運営に切り替えていくことが必要。まずは人員に余裕を持たせ、組み立てていく。</p> <p>③ 11月大地 (主任・副主任・支援員) と利用者状況についてすり合わせ。高齢化や自粛による機能低下、入所によるADL低下。また外への意識が強まっている方が複数いらっしゃることを共有。ぽっち利用の本来の目的とズレが生じ、外出や生活面での対応に苦慮していることも報告。ぽっち以外の活動や通所先について提案 (コミセン・福祉センター・通院によるリハビリ・生活介護事業所 (外部) の情報提供など)。今後も共有や働きかけを行い、確実に進めていく。一方で当面は、ぽっちとしても必要な人員確保をしていく。(外活動や見守り：ボランティア連絡会へ打診、パート1名増員※2022.4月～)</p>

<p>優先度</p>	<p>具体的な方法</p>
<p>①</p>	<p>支援計画作成にかかる会議 (2月・8月) → 土曜日に設定。 ・作品整理 (年2回) → 上半期中に過去の作品を整理+展示+イベント機会に合わせて実施。 ・ミーティング (月1回) → 細かなすり合わせや各取り組みの振り返り。</p>

結果	<p>コロナ禍で利用者自粛もあり、ミーティングの時間はとれた。支援会議は利用者数増加により、全員に十分な時間をとれず改善が必要。上半期はこれまでの共有（伝達）を、下半期からは意見交換する形へ会議方法を変更。パートも含め全てのスタッフが考える・意見することとを大事にした。支援計画では、これまでの施設経験から“支援（配慮・援助）すること”に偏る傾向が見られた。ユニット記録だけでなく作品を見ながら経過を辿り、“表現”に目を向け伸ばすことで、本人の可能性が広がる（心身の安定・つながり・楽しみ）ことなど共有を図った。</p> <p>作品整理は上半期では終えられず、年度内ではほぼ完了。各自で実施したため、整理しながら共有するまでには至らなかった。</p>
①	<p>既存の活動をやってみる。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・個別外出の実施→順番にスタッフ全員が立案する。 ※対象を絞る：ぼっちのみの利用・週3日以上利用・大地利用者+企画内容やニーズに合わせて。 ・自主企画の実施（年2回）→スタッフ全員で内容を検討。
結果	<p>ミーティングにてアイデアを出し合い、半期ごとに外出スケジュールを計画。“行事”とは違い、個別のニーズからグループ外出が企画されることを体験。また外出機会が増え、様々なリスク（事故・転倒・想定外の事態への対応）にも遭遇し、支援者としての経験となった。同時に、管理者にとつてリスクマネジメントの重要性に気づく機会となった。</p> <p>自主企画（7月・2月）を実施。コロナ禍のため外部からの参加は呼びかけず、ぼっち利用者・オープンスタジオ利用者・ゲストのみで実施。オープンスタジオメンバーにとつては、外出できる場が限られる中、「発散できた！」と気分転換になったよう。制作したものは、ぼっち玄関先へ展示し（アミビエ・鶴）、間接的ではあるが地域の方との接点とした。実施後、振り返りを実施。外部の方と触れ合うことで刺激が生まれ、利用者の変化や楽しみにもなることを共有。地域に向けた取り組みは、地域にも、利用者にも、スタッフにも貴重な機会となることを、今後の活動を通してより深めていきたい。</p>
②	<p>スタッフそれぞれの個性を知る。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・活動や企画、振り返りを通じて知る。 ・課題面談やミーティングで知る。（年2回）。 →個性に沿って、今後の役割や研修機会を考える。
結果	<p>日常的な関わり(OJT)により、スタッフ個々の特性をキャッチ。1つの行動について疑問を感じたら、「なぜそのようにしたのか？」その都度、確認した。視点や感度（気づきの頻度や内容）・思考（パターン・自ら考える力）・理解力に個人差が大きくあり、スタッフそれぞれに合わせ関わり方を変えた。また“問いかけ”を意識。課題や指示に対してどのように返すか（確実性・スケジュール管理・理解や判断）から、それぞれの状態やレベルを把握し、課題面談ですり合わせ。把握するだけで1年かかったため、役割分担や特性に合わせた育成機会の検討は、次年度（2022年度）の取り組みにつなげる。</p>
②	<p>外部視察や研修の実施。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・視察・研修を通して、スタッフ一人一人がぼっちについて考える。 視察先…片山工房・ワークスペースプロペラ 研修 …アート化セミナー 特別研修…「ポコラート世界展」

結果	<p>視察「ワークスペースプロペラ」、「ポコラート世界展」は新型コロナウイルス感染拡大のため中止。片山工房1日体験実施。参加したスタッフのモチベーションアップにつながった。一方で、そのモチベーションが持続できなかつたり、具体的な行動に落とし込むまでには至らなかつた。アート化セミナーはオンライン配信で実施。スタッフの参加希望を募ったところ、パート1名のみという結果に。スタッフの自主性を期待したい反面、受け身の職員には積極的な促しや、まずは参加する(知識・経験を増やす)ことの必要性を感じた。</p> <p>他、NO-MA(滋賀)より出展依頼あり。スタッフ研修かねて鑑賞へ。参加したスタッフは、障害のある方の作品(展)に初めて触れる方もいて、様々な表現や展示方法を知る機会となった。</p>	
③	運動ニーズへの対応を検討。	<p>利用者増により生活支援の比重が高くなり、創作に十分な人・時間をかけられない状況が進んでいる。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・健康維持(散歩・リハビリ・マッサージ)の面でボランティアを募る。 ・計画相談や併用事業所へ、新たな居場所や支援方法について相談する。(モニタリング時)
結果	<p>計画相談モニタリング時に相談員へ現状を共有。ニーズの変化が特に見られる大地利用者について、11月大地担当者らとすり合わせを実施。同時に、ぽっちでの活動を成り立たせるため、ボランティア(散歩・見守り)やパート増員を検討。(※2022年4月～実施へ)</p>	

事業所名（相談支援事業所オアシス）

<p>今年度の最重点目標</p>	<p>相談者のニーズに対しフォーム・インフォームルを問わず調整できる職員育成を目指します。すべてのご利用者に対し、国の示す基準に基づいたサービス更新・モニタリングを実施するとともに、個別ケースにおける課題整理及び情報提供を行い一人ひとりが豊かな生活を送ることが出来るよう支援します。</p>
<p>結果</p>	<p>昨年に引き続きコロナ禍の影響で対面の機会は少ないながらも個別ニーズに沿った動きやケース会議などを行うことが出来た。現任職員や副主任による支援同行も意識的に実施できていた。サービス更新・モニタリング件数については、当初目標1,396件に対し実績件数1,470件（105%）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	<p>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出来るよう、相互成長できる場を作る。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・週1回オアシス会議を開催し、相談員同士で情報交換を行う。個別のアセスメントの妥当性やニーズに応じたサポートが出来ているか、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る。 ・相談部門として「気づきの事例検討会」を2か月1回実施する。 ・現任研修修了者が適宜同行支援を行う。
結果	<ul style="list-style-type: none"> ・オアシス会議では、支援報告に偏らず支援を通して知り得た情報を共有するなど有効に活用できた。副主任による県や明石市からの通達等、制度について情報提供や指導もあり意識高く支援力向上に役立っていた。 ・相談部門である以上事例検討に慣れおこことや「事例提供者・司会・書記」などのすべての役割を担うことも必要という職員の声から、「気づきの事例検討会」は毎月開催へとなりその目標は達成することが出来た。 	<p>副主任による県や明石市からの通達等、制度</p>
②	<p>特定事業所加算Ⅰを目指し、事業所が取得する加算を明確にする。</p>	<p>2021年3月までの時限措置である特定事業所加算Ⅱの体制を維持しつつ、受講要件を満たした段階で主任相談支援専門員研修の受講・修了を目指す。サービス提供時モニタリング加算等の取得を強化する。</p>
結果	<p>安定した事業所運営のために今年度受講予定していた研修のうち強度行動障害研修が選考から外れ次年度へ持越しとなった。機能強化型Ⅰの要件を維持している現状であるため、オアシス新体制では個別支援を丁寧を実施することを第一に考え主任相談支援専門員研修の受講については次年度以降で検討していきたい。</p>	<p>主任相談支援専門員研修の受講</p>
③	<p>ご利用者が不利益を被らないよう意識し、国が示す基準に則ったモニタリングを実施する。</p>	<p>オアシスご利用者374名に対し、国が示す基準に則ってモニタリングを実施していく。（年間1022回見込み）</p>

結果	<p>令和3年度実績は次の通り。 更新件数: 424件 (達成率 113%)、モニタリング件数: 1046件 (達成率 102%) 更新件数の伸びについては、コロナの影響による日中サービスの調整が10件を超えた。</p>	
④	<p>ご利用者及びご家族等のニーズに対する取り組み。</p>	<p>・個別ケースから見える共通した課題からテーマを絞り、ご利用者及びご家族に向けた学習会を事業所等と連携し開催(オンラインも検討)していく。後見制度、年金、介護保険、福祉サービス、将来の暮らしなど、様々な不安に対して学んでいただく機会を作るとともにオアシスの役割も知っていただく。</p>
結果	<p>直接ご利用者・ご家族に対する取り組みではなく、法人内各事業所の現場職員と相互に学びあう機会を作ることで、個別ケースの対応力・情報共有を密に行うような動きに繋げていくことを目指し、大地の家とあいすを除く事業所と担当職員で「オアシス学習会」を実施した。担当職員が事業所と顔を合わせる機会が意図的に生まれたことで、個別ケースの話だけでなくその事業所でのようなニーズがあるのか、どのよう動きをしているのかなどの理解促進に繋がった。</p>	

<p>今年度の最重点目標</p>	<p>全てのあくと職員が、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。相談者の意思を尊重しながら支援を行い職業生活の継続を支え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、個別のニーズから出てくる共通課題とそれに対する必要なアプローチをチーム全体で創り上げ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>
<p>結果</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・職員育成について1名離職者を出してしまいう結果となってしまうました。 ・昨年度3,500件を超えた相談件数は令和3年度2,831件となり例年並みに落ち着いたと思います。 ・定着支援のうち事業所訪問についてはコロナ前では500件近くになっていて、個別のニーズから出てくる共通課題とそれに対する必要は変わらず続いています。ただし本年度後半からは徐々に事業所訪問も増えており次年度は通常の水準に戻る見通しです。 ・就職件数の伸び悩みもあり目標25件に対し17件でした。新規相談者数が少なかったことや準備性に課題があり就職に送り出すまままで時間がかかるケースが多かった印象です。 ・関係機関からの支援要請については、就職に向けた動きよりも定着支援の連携を求められるケースが増えています。企業からの新規相談でも現在働いている障害者の職場定着や雇用管理に関して支援を求めめるものが多くなってきています。

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育成。	<ul style="list-style-type: none"> ・アセスメントの妥当性、社会資源調整、担当者がもつ情報や気づきについて専門職を含めた全職員間で共通認識を図り、職員個人のスキルに頼らない支援のかたちを作り上げていくために週1回の定例会議を開催する。 ・研修の充実。内部研修として「気づきの事例検討会」を2か月に1回実施。就労関係、生活支援関係等の外部研修に職員を派遣しスキルアップを図る。
結果	<ul style="list-style-type: none"> ・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「オールあくと」を言葉に専門職の助言を受けあくととしての支援の方向性を確認しあった。 ・気づきの事例検討会では毎月開催とし、全員が事例提供・司会・書記を経験することで相談員としてのスキル維持を図った。 ・研修派遣について、就業支援基礎研修へ職員派遣することができた。その他の就労支援ステップアップ研修は今年度見送った。 	
②	明石地域の障害者就労に関わる関係機関との連携強化。	<ul style="list-style-type: none"> ・明石市地域自立支援協議会ごと部会のワーキングに積極的に関わっていく。 ・教育から雇用へ、あるいは福祉から雇用へという部分について支援ネットワークの拠点となるべく、明石を取り巻く学校・就労系福祉事業所・行政機関・企業等と情報共有できる仕組みや学び合える機会を提供していく。

結果	<p>・今年度しごと部会のワーキング活動の動きはなかつた。</p> <p>・今年度からの取り組みとして、①11月18日(木)「明石地域雇用支援連絡会(参加:28団体・38名)②1月20日(木)「第1回雇用支援検討会(オンライン参加:10団体)」③3月17日(木)「第2回雇用支援検討会(オンライン参加:13団体)」を開催し、雇用に係る支援ネットワークの活動を開始している。特に「雇用支援検討会」では、参加者からの課題提供や投げかけを受け障害者雇用や定着について学びあう機会や連携強化に繋げていくことを目指している。</p>
③	<p>あくど登録者の余暇・生活相談の充実、ピア活動の支援。</p> <p>・あくど登録者を対象とした「あくどの集い」について、月に1回(12月を除く)オンラインも活用し実施する。登録者の方が中心になりイベントの企画・実施ができるように支援し、年に1回以上は直接対面できる内容を取り入れる。</p> <p>・あくど登録者のうち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就労生活のヒントを持ち帰るような語らいの場として「あくどサロン」を企画する。(月に1回平日夕方)</p>
結果	<p>・あくどのつどいは、12月と3月を除きオンラインで開催。参加者数は1名～7名(平均3名)、知的障害のある登録者を中心としイントロクイズやしりとりゲームなどで交流をした。参加者からはZOOMに慣れたという一方で対面を望む声が聞かれている。また、オンラインが利用できる登録者は限られており「余暇活動のサポート」として別の企画を検討・実施していく必要がある。</p> <p>・あくどサロンはコトソンベールを活用させていただき7月、10月、11月の3回、感染対策をとりながら開催した。参加者数は1名～6名(平均2名)。精神障害のある登録者同士で趣味や仕事の話を、などリラクゼーションとして過ごす場として継続した開催を求められている。</p>
④	<p>企業・地域へのアプローチ強化。</p> <p>・明石を中心とした地域の事業主に対するアンケート調査の集約、そこから見えてきた課題に対する事業主向けの啓発セミナー等について明石商工会議所等と協力し実施する。</p> <p>・障害者雇用の普及活動として地域のボランティアを含む様々な団体へ働きかけていきながら、多様化する個別ニーズに対応するための協力事業主を開拓していく。</p>
結果	<p>・11月9日(火)令和3年度障害者雇用啓発セミナー「超短時間雇用という新しい働き方」を開催した。参加者は47名(うち企業担当者は27名)であった。明石地域における障害者雇用の拡大を目指し、明石商工会議所の雇用開発協会と共催にて企画段階から会議を重ね当日を迎えることが出来た。地域の様々な団体と一緒に何かを取り組む第一弾となり、今後こういったコラボ先を開拓していきたい。</p>
⑤	<p>障害者が安心して働き続けられる地域づくりに応じた取り組みを検討していく。</p> <p>あくどに入ると様々な相談ケースから見える働くことに関わる悩みやニーズに対し勉強会やセミナーを開催する。地域の課題とあくどの支援の関わりを発信することで、障害者ご本人・ご家族・事業主等が安心して雇用継続できるよいう広報していく。</p>
結果	<p>・コロナ禍により集合型セミナーの開催は今年度は難しいと判断し、別の方法も検討したがオンラインでの勉強会を開催するところまでは出来なかつた。本人・家族を対象とした場合、オンラインよりも対面が参加しやすいと思われため感染対策をとりながら少人数で開催できる工夫をしていきたい。</p>

	<p>「意思決定支援の浸透」を木の根学園全体のテーマにおき、意思決定支援の理解を深める研修と実践を行う。</p> <p>顕在化している「運動不足」に対して、障害者スポーツやレクリエーションを導入し、やりがいを持って身体を動かしていただける活動提供を行う。</p> <p>地域での販売活動の場を利用し、木の根学園及び明桜会の情報発信を行っていく。</p>
<p>結果</p>	<p>新型コロナウイルス感染の影響を大きく受けた事業運営となったが、その中でもできることを着実に進めていくことに専念し、意思決定支援については職場内研修と利用者自治会の運営を通じてスタッフのスキルアップを図り、年度末には職員間で個人学習発表会を行い取り組みの成果確認を行った。また、利用者自治会を通じて、ご利用者と共に新たな取り組みや活動を実施できたことは今後につながる動きとなったと振り返る。</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>意思決定支援の理解を深める</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・利用者個々（一人）に着目できる機会を設け、その方の表情や行動、反応を元に本人の思いや願いを捉えるアセスメント力を養う。 ・当事者体験研修を行う。 ・個別支援計画の手順と書式を変更し、支援計画作成においてに本人の意思をくみ取るプロセスを明確に項目に設ける。
結果	<p>職場内研修として、「意思決定支援ってなに」、「サービス記録のポイント」、「当事者（疑似）体験」、「アセスメント・モニタリングについて」、「アセスメントの書き方」、「個人学習発表会」を年間を通じて実施した。また、ご利用者への支援の実践を通じて、行動障害を抱える方の支援の在り方を見直す機会となり次年度につながる取り組みとなった。</p>	<p>「アセスメント・モニタリングポイント」、「個人学習発表会」を年間を通じて実施した。また、ご利用者への支援の実践を通じて、行動障害を抱える方の支援の在り方を見直す機会となり次年度につながる取り組みとなった。</p>
②	<p>利用者自治会の内容の再編</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・利用者様からのニーズを聞き取る場とし、また利用者の意思形成・表出の機会となるよう内容を見直す。具体的な部分では、5月、10月の計2回、季節ごとに行事の企画検討を行い、利用者自治会にも参画いただけるようにする。また、自治会の内容を掲示物やメールなどを通じて学園内で共有し、利用者の意見を反映することの風土化を図る。
結果	<p>取り組んだこと</p> <ul style="list-style-type: none"> ・木の根学園スローガンの作成 ・利用者自治会の取り組みを学園全体で共有できる仕組みとして利用者掲示板を作成 ・利用者自治会イベントと題し、ご利用者の意見を取り入れた行事的実施（10月：ハロウィンスタンプラリー 2月：中止）年間を通じて、活発な自治会運営を行うことができた。自治会運営をサポートする中で、意思表出や意思形成に関わるアプローチについての難しさを振り返ることができた。 	<p>「挨拶あふれる工房へ ～どんなときも笑顔を忘れずに～」</p> <p>利用者自治会全体で共有できる仕組みとして利用者掲示板を作成</p> <p>利用者自治会イベントと題し、ご利用者の意見を取り入れた行事的実施（10月：ハロウィンスタンプラリー 2月：中止）年間を通じて、活発な自治会運営を行うことができた。自治会運営をサポートする中で、意思表出や意思形成に関わるアプローチについての難しさを振り返ることができた。</p>

③	運動機会の拡充	<ul style="list-style-type: none"> ・ 明石市総合福祉センター新館での取り組みを学び、障害者スポーツを日課に導入をする。 ・ 全ての利用者様に館外活動が提供できるよう、敷地内の環境整備を行う。
結果	明石総合福祉センター新館での取り組みを学ぶ機会については、新型コロナウイルスの感染状況を踏まえ中止としたが、学園内の通常の活動では、ストレッチ体操や、散策の活動時間を充実させ、9月に芝生広場でミニ運動会、11月には障害者運動会の代替イベント「ラダーゲッター記録会」を実施した。	
④	地域への情報発信	<ul style="list-style-type: none"> ・ 地域での販売活動を中心に、動画や広報誌を使用して木の根学園及び明桜会の情報発信を行う。
結果	販売促進会議を通じて、地域イベント参加時の取り組みの検討を重ねたが新型コロナウイルスの影響を受け販売活動は限定的な動きとなった。「みんなの給食プロジェクト」の参加の機会に恵まれた、コロナ禍で参加制限等のある状況ではあったが、今後地域の方々の交流とご利用者の社会参加の機会となるように努めていく。	
⑤	基本理念を遵守する支援体制構築	<p>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） 虐待防止委員会の実施</p>
結果	コロナの影響を受け、調整を余儀なくされる場面は多かったが概ね計画通りの運営となった。また、今年度導入したEラーニングについて、新任研修や全体研修で活用することができた。	

■ チーム

事業所名 (リスクマネジメントチーム)

今年度の最重点目標	
結果	<p>① リスクマネジメント体制の構築に向けてその必要性の理解と、手法等を研修を通して学び、今後のリスクマネジメント体制を検討していく。</p> <p>② 利用者の方々が安心して快適に利用できる環境を作るための検証を進める。</p> <p>① 6月に社会福祉法人一羊会の職員2名をお招きし「リスクマネジメント体制の構築に向けその必要性の理解と手法を学ぶ」というテーマで一羊会のリスクマネジメントの経緯と取組みについて講演をいただき、ヒヤリハットなどからリスクを分析し対策を立てていくことの重要性を再認識ができた。</p> <p>② 定期的な「気づきのキャンペーン」をとおして職員への意識付けと気づきに対するの改善案までを検証できたことは成果になった。</p>
具体的な方法	
優先度	目標達成のために実施する事
①	<ul style="list-style-type: none"> ・ 他人のリスクマネジメントの体制構築に携わった職員の方を講師として招き、今後必要とされるリスクマネジメント体制の構築に向けて手法等を学ぶ。そこから得た手法を参考に次年度以降の法人体制を管理者間で検討していく。(2回/年)(コロナ禍によるWeb研修も検討)
結果	<p>昨年度はコロナの影響もあり外部研修が延期となっていたが、今年度は一羊会職員様2名に講師で来ていただき実施に至った。実際のケースを元に要因分析を行ったことが経験となった。研修で得たこととして要因分析から手法を生かし対策を行うことが単に事故防止ということではなく「職員としての専門性」を高めることにつながるようになってきた。</p>
②	<ul style="list-style-type: none"> ・ 定期的なヒヤリハット・事故事例より検証を行い、対策の共有を行う ・ 各事業所で安全・安心な環境整備に対する意識向上を行う <p>・ 苦情報告・ヒヤリハット・事故事例をコアメンバーを中心に検証し分析を行う。またその情報を管理者間で共有する。(webを利用し担当者で共有) 5回/年</p> <p>・ 日々起こりえる危険への気づきの感性を養うためにも昨年同様「気づきのキャンペーン」を実施すること職員一人一人の意識付けに繋げる。また、そこから見えてきた各事業所の取組等を検証する 1回/年</p> <p>・ 人、物、環境について常に意識し、利用者にとってその人らしい生活を維持できるように模索していく(随時)</p>

結果	<ul style="list-style-type: none"> ・研修打合せも含め7回の会議を開催した。まず事例をカテゴリーに分けて分析をすることで振り返りを各事業所で把握しやすくした。また継続して行うことで浸透させていくことを目的とし、キャンペーンについての取り組みをメンバーで検討した。 ・気づきのキャンペーンをどう生かしていくかについて事故状況をカテゴリー別に分け、各事業所で共有する機会を作った。 ・今年度の経験を元に安全・安心を元にリスクマネジメントをとおして各事業所のコミュニケーションツールとして利用していく必要性を感じた。
----	---

チーム名 (人材確保チーム)

<p>今年度の最重点目標</p>	<p>①令和4年度4月採用の内定者を8人確保する。 ②コロナ対策として、求職者との接点を対面式だけに囚われず、リモートWEBでの説明会・面談を導入し感染状況に応じた採用活動を行う。 ③内定者辞退を防ぐために、若手職員による内定後のフォロー体制を整える。 ④求職者への広報UPのため、他業種・他団体との連携を図り障害福祉分野以外の求職者との接点を作る。</p>
<p>結果</p>	<p>令和4年4月採用新卒者は7名となった。 永続的な人材確保を目的にチーム体制の構築に取り組み、個々の強みを活かした役割分担を行ったことで今後の採用活動の土台づくりの1年となった。毎月コア会議を実施し、新たに内定者のオンライン懇親会の開催や求職サイトの変更などの取り組みに着手してきた一方で、担当の割り振りにしたことで、内定者との密なコミュニケーションや入職までの関係性構築が不十分なところもあり、入職直前の内定辞退者が出ており、目標より1名減の新卒者確保となった。次年度はチーム体制の強化を行いつつ、就活生・内定者との密な関係作りにも努め、目標数の内定者の確保に努めていく。</p>

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4年度4月採用の新卒予定者を8人確保。	コロナ禍による感染防止対策をしっかりと取り取りながら、早期活動を心掛け就職説明会やフェアへの出展、求職者個々の状況に応じた個別の法人説明会や採用試験を実施する。
結果	早期活動により6月までに6名の内定者、10月には10名の内定者を確保できた。その後内定辞退者は3名、このうち1名は3月末の入職直前に内定辞退の連絡を受けることとなった。	
②	Web・リモートによる採用活動の導入	対面の説明会やフェアの出展は継続しつつ、希望者にはWebを活用したリモート面談等も活用し、求職者との接点を多く作る。採用情報や施設紹介などHP・SNS・YouTubeで配信し、コロナ禍のなかで情報発信に重点を置いて広報に努める。
結果	採用活動においてできるだけ直接対面にこだわり、開催予定のフェアや説明会は人数を絞り参加した。法人PRコーディネーターと共同にて事業所紹介や職員紹介の配信を行い、情報発信を効果的に行うことが出来た。	
③	内定者向けのイベント・勉強会の実施	より身近な若手職員主体に内定後から入職まで定期的に、社内報(MOKマガジン・ブログ)の情報提供やイベント開催を計画的に行い、辞退者の減少に努める。

結果	<p>内定者イベントについては、コロナ禍により従来のスタイルでの開催が困難と判断し今年度新たな取り組みとして「オンライン内定者懇親会」を企画・実施することが出来た。定期的な内定者への連絡時にはMOKマガジンを送付し法人の想いやそこで働く職員に関する情報提供を行った。</p>	
④	<p>他団体と共催での採用イベントの実施</p>	<p>障害福祉に関わらず、福祉に興味のある求職者へのアプローチとして、高齢介護サービス法人と共催で合同就職見学会を実施し一人でも多くの方に法人施設で働く魅力を伝えていく。</p>
結果	<p>企画案としては、「特養清華苑との合同就職説明会」の開催を目指していたが、コロナ禍により見送りととなった。一方、ハローワークの人材支援総合コーナーを活用し、介護・医療・保育の面接会やイメージ動画の放映にもエントリーし、福祉の枠にとらわれない求職者へのアプローチを試みた。これは定期的な参加による長期戦略の一つにしておくのが良いと考えている。</p>	

チーム名（育成・キャリアアップチーム）

<p>今年度の最重点目標</p>	<p>キャリアパス制度に沿った研修体系の構築する ・新人職員に対してのOJTの計画・管理とフォロー体制のブラッシュアップ ・より考課制度を職員個々のスキルアップに繋げられるように検討委員会を立ち上げ、現状に即した人事評価の項目見直しと評価基準の作成</p>
<p>結果</p>	<p>キャリアパス制度導入初年度、各階層に応じた研修体制の整備と実施を進めた。コロナ禍の影響により、対面予定であったものをオンラインに変更し柔軟な対応を行った。この動きにより、法人育成体制の副次的な狙いとしていた事業所間の交流など一体感、繋がりを育む点では課題を感じる取り組みとなってしまうが、コロナ禍に対峙する職員のオンライン技術向上につながったことは成果であった。</p>

優先度	目標達成のために実施する事	具体的な方法
①	<p>新任研修ブラッシュアップ(1～3年) OJT担当者ミーティングの内容充実</p>	<p>OJT制度の流れが浸透してきており、定着した対応となってきた。年度単位の対応にならないように、これまでの実績を活かす内容に実践する。過去に出てきた課題や解決方法など整理を行い、OJT担当者ミーティングで共有を図り、より効果的な新任研修を実施する。</p>
結果	<p>1年目の研修については、OJT担当者ミーティングを実施し、各事業所のOJT運営のサポートを行った。 2年目の研修については、オンラインに切り替え、Eラーニングを活用し障害福祉サービスの基礎理解を深める機会と「自己覚知」をテーマにした研修会を実施した。また、入職してからこれまでを振り返り、各自の今後の目標設定を行う機会となった。 3年目研修についてもオンラインで対応。1つはEラーニングを活用して「権利擁護」「虐待防止」についての研修会の実施。2つ目は、次年度以降には後輩の育成を担当することができるようにOJTの理解を深める研修を実施した。</p>	
②	<p>新任研修チェックリストの更新</p>	<p>OJT制度を経験した職員でチーム構成を行い、新任チェックリストの項目を見直しを行い、より活用しやすい振り返りツールにする。</p>
結果	<p>OJT担当者と育成を進めていく上で出てきた課題を元に新任チェックリストの項目の更新を行った。</p>	

③	役職者の研修体制	法人役職者研修会、並びに副主任・主任の職務遂行に基づく勉強会を実施する。副主任に関しては、SVを活用し年間を通じて職務における役割理解を深め、思考整理やアプローチ方法を学び各現場での実践に繋げる。また、主任に関しては経営に関する学びの機会を作る。
結果		副主任勉強会について、外部SVを活用し、中間管理指導職の役割、マネージメント技術、課題抽出力、具体的な行動計画の作成力を向上するため全体研修と個別セッションを年間を通じて実施した。対象者のキャリア、担当部署等を考慮した個別対応を行った。この取り組みの締めくくりとして、成果確認と事業所間の取り組みのシェアを目的とした実践発表会を年度末に予定していたが法人内の新型コロナ感染の発生状況を踏まえ中止とした。 主任については、10月27日の経営会議に管理者と共に参加し事業収支など経営に関する基礎知識を深めた。また、12月4日には法人管 理者・主任研修会を実施。明桜会理事 兼 明石市社会福祉協議会副理事長 山下氏を講師に迎え、専門職としての原点回帰、多機関協働の支援体制の構築、後継者の育成、管理者としての視点と明桜会が今後挑む課題について学びと振り返りを行った。
④	人事評価の項目・評価基準の見直し	人事評価検討委員会を設置し、現状に即した一般支援員の項目見直しと評価(行動)基準目安を作成する。 職員一人一人が自身の目標や課題を明確にして業務に取り組んでもらえる仕組みを作る。
結果		評価者と被評価者で構成した委員会を立ち上げ、一般支援員の人事評価項目の見直しと基準作りを進めた。委員会で協議検討を経て素案を作り、年内に各事業所の協力を得て試行実施を行うことができた。この試行実施で挙がってきた意見も踏まえ、再調整を行い令和4年度導入を目指す。
④	管理者・役職者評価の評価基準作成	運営企画室が中心になり、新設された役職者評価の評価(行動)基準を作成する。
結果		役職者評価を通じて見えた対象者の役割理解の違い、担当事業種別の特性などを鑑み、キャリアパス導入初年度での評価基準作成は見送った。今後法人評価の実績を蓄積し、検証しながら慎重に取り組んでいく課題とする。

	<p>法人内各事業所の支援力向上のため、核となるリーダー・中堅層職員の年間を通じた研修・演習を行う。</p>
<p>結果</p>	<p>新型コロナウイルス対応を行いながらの活動であったため、多くの制限があったが出来うる形態で活動を実施した。3グループに別れ、テーマごとの自主的なワーキングを通じて最終的に各グループの成果物を制作するが出来た。ただ、全体発表を通じた成果についての相互学習や、成果物の現場へのフィードバック等の実践的研修に繋げる事はコロナの影響もあり実施出来ていない。出来れば次年度当初に実施したい。</p>
<p>優先度</p>	<p>具体的な方法</p>
<p>①</p>	<p>今年度の研修対象者を3グループ(障害理解・相談支援・指導技術)に分けて、各グループごとに研修テーマ・研修方法・スケジュール等をグループ毎に検討し年間を通じてワーキングを行う。各グループ内での役割分担やメンバー間のチームワークや責任感も育みながら取り組む。最終的には各グループで研修成果を成果物としてまとめる。</p>
<p>結果</p>	<p>年間を通じてコロナ禍の影響を受けて、WEB中心の活動となったが、最終的には各グループ(障害理解・相談支援・指導技術)それぞれに成果物として研修成果を纏めることが出来た。ただ、参加メンバー個々の研修成果としては評価が分かれ、個々の差異はあるもののそれぞれの学びは実感できている。</p>
<p>②</p>	<p>全員を対象にした支援力向上演習</p>
<p>結果</p>	<p>外部講師(稲松先生)を招いて今年度のグループワーキングに関連するテーマ「聞く力・伝える力からファシリテーションへ」と言う設定で全体研修会(講義・演習)を実施する。</p>
<p>結果</p>	<p>全体研修会の内容としては①聞く力や伝える力についての講義や演習を基に、実践的なファシリテーションスキルについても学んだ。②稲松先生の講義・演習後のグループワーキングで大事なポイント等を整理した。研修アンケートを実施し感想等を集約したが参加メンバーのニーズに応じた研修会であったので前向きな感想が多く、参加者はそれぞれに成果を実感出来た。</p>
<p>③</p>	<p>各グループの総括報告会の実施</p>
<p>結果</p>	<p>1月に各グループでまとめた成果物を相互に確認し、学び合うために全体発表会を実施する。また、成果物は法人内各事業所へもフィードバックする。</p> <p>1月初旬には各グループの成果物はほぼ完成していたが、継続していたコロナ禍により全体発表会は延期となっている。ただ、出来ればコロナが落ち着いたら段階で再度成果物についての発表会や法人内各事業所へのフィードバックは実施したい。</p>

<p>今年度の最重点目標</p>	<p>①SNSを活用し、明桜会を広く周知・ファンの拡大を行う。 ②地域に向けた広報活動の基盤づくりを行い、各事業所の広報力を上げる。 ③法人祭復活に向けて、企画・準備を行う。</p>
<p>結果</p>	<p>チームとしての機能を果たす結果とはならなかった。コロナ禍において積極的な広報活動には至らず、既存のSNS媒体を活用する程度に留まった。時世に応じた広報活動に苦慮した面もあったが、創意工夫を行う必要もあつたと反省している。ブログ等の各事業所の発信に関する牽引する動きが取れず、停滞する結果となった。</p>

<p>優先度</p>	<p>目標達成のために実施する事</p>	<p>具体的な方法</p>
<p>①</p>	<p>SNS強化チームで、インスタ・YouTubeの企画・運用を行う。</p>	<p>・若手を中心にチーム編成。年3回、アクセス解析をもとに企画会議を実施。フォロー・登録者数のUP・配信動画再生回数増加のための取り組みを行う。強化月間やテーマを絞った投稿イベントを実施する。 ・ブログの運用に関しては、ガイドラインを作成し各事業所で運用できるように働きかけていく。また月に1度のアクセス解析を提示し、傾向と対策を周知。</p>
<p>結果</p>	<p>強化を図る動きには至らず継続的な取り組みも行えなかった。牽引する動きを示さなかった事もあり、各事業所の運用に任せる形となつてしまった。結果、新しい取り組みや目立った効果を生み出す事は出来なかった。</p>	
<p>②</p>	<p>研修を通して、地域との繋がりが方・広報の基礎を学ぶ。</p>	<p>・年2回、WEB広報研修を実施。 内容①社会福祉法人が行う地域とのつながりを、具体的な事例から学び各事業所で活かす。 内容②チラシ作成の基礎を学び、各事業所の広報力を上げる。</p>
<p>結果</p>	<p>年2回の開催予定を年1回に変更し計画を進める形にしたが、結果的には年度内の実施には至らなかった。WEB研修の企画と、それに適した講師の選定にも苦慮した。開催時期の設定や企画・計画の甘さを露呈する結果となった。</p>	
<p>③</p>	<p>法人祭の検討を行い、R4年度開催に向けて動きをつくる。(地域に向けた法人全体のイベント)</p>	<p>・前期:チームを立ち上げ、コアメンバーで企画会議を実施。内容・場所・規模・集客・広報の方法などを検討する。 ・後期:さらにメンバーを増やし、準備チームをつくる。役割分担を行いながら、企画を進めていく。</p>

結果	法人祭自体の復活時期は時期早々と判断。コロナの終息や各事業所が行う地域活動等を見極め、改めて検討する判断を行った。
----	---

	<p>① 地域との交流機会をつくり、広く明桜会を知ってもらうための取り組みを行う。 ② クラウドファンディング実施の動きをつくる。 ③ 法人全体で、発信に取り組み風土づくり。(情報共有/スタッフの関わりしろをつくり帰属意識を高める)</p>
<p>今年度の最重点目標</p>	<p>コロナの感染拡大状況もあり地域との積極的な交流機会を持ちづらく、既存の大久保駅前自治会やおおくぼまち協の活動への参加に留まっています。クラウドファンディングについては、強度行動障害のある方を対象にしたグループホームの建設費用としてピンポイントに募ったほうが賢明であると判断し、具体的な動きができるまでは情報収集を行うこととした。 社内報やブログ等を通じて、法人内の情報共有を図ることができた。また法人の取組に対して広く興味関心を持っていただけたように、取材・プロジェクトの対象としているいろんな事業所のスタッフに協力をいただくようにした。</p>

優先度	目標達成のために実施する事	具体的な方法
①	<p>移動販売車の活用と、自治会・まち協の活動への参加</p>	<ul style="list-style-type: none"> ●「コトソング」移動販売車を使用し、役場やスーパー、ショッピングモール等で出店 (月2回 土曜日) クッキー販売+コーヒー配布を行い、利用者とともに地域の方とコミュニケーションを図る。 ●大久保自治会の活動に参加し、清掃やイベント等を通して交流を図る。 ●大久保まちづくり協議会の活動から、地域のニーズを拾い法人としてできることを整理し交流・貢献活動につなげる。
結果	<p>移動販売車は、コロナの感染拡大状況もあり見送ることとした。今後、内容含め再検討を行う。自治会の活動には、コロナ感染拡大状況により職員のみで実施することもあったが、基本的にはご利用者と共に参加した。まち協の活動については「まちづくり計画書」の作成メンバーに加わり、会議に参加することができた。</p>	
②	<p>パンフや「ミニ広報誌」を広く配布</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 広報誌の作成・配布 (年6回) 身近な情報から福祉 (明桜会) を知ってもらう。 ● 内容 > 元気になる秘訣や地域の情報を中心に、気軽に読めるもの。地域へ取材に行き、つながるきっかけにする。 ● 移動販売時、また自治会やまちづくり協議会などで配布・設置を依頼し広める。 ● 各事業所の地域とのつながりや広報の状況を把握し、協働で広報活動に取り組む。
結果	<p>コロナ感染拡大状況により実施に至らず。</p>	

③	<p>後援会活動への賛同者を増やし、新しいグループホームページ建設のための応援の輪を広げる</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 法人全体で、後援会活動・クラウドファンディングに取り組むことができるよう浸透を図る。 ・各事業所にて勉強会を実施し、後援会の必要性を共有する。 ・コンセプトムービーを作成し、理解のきっかけをつくる。 ・コアメンバーを募り、クラウドファンディングにチームで取り組む。
結果	<p>まずは、後援会について法人内で共通理解を図ることができるよう「後援会特集号」の発行準備を行った。また、ホームページ内に「明桜会サポーター」のページを作成した。</p> <p>コンセプトムービーを制作する前段階として、「明桜会のうた」制作プロジェクトを立ち上げた。コロナの感染拡大状況もありレコーディング日程がずれ込み、年度内に完成まで至らなかったが、レコーディング・コンセプトムービー制作につなげる段階まで到達した。</p> <p>クラウドファンディングについては、強度行動障害の方を対象にしたグループホームページの動きが具体的にいった段階で進めることとし、それまでは情報収集を行うこととした。</p>	<p>まずは、後援会について法人内で共通理解を図ることができるよう「後援会特集号」の発行準備を行った。また、ホームページ内に「明桜会サポーター」のページを作成した。</p> <p>コンセプトムービーを制作する前段階として、「明桜会のうた」制作プロジェクトを立ち上げた。コロナの感染拡大状況もありレコーディング日程がずれ込み、年度内に完成まで至らなかったが、レコーディング・コンセプトムービー制作につなげる段階まで到達した。</p> <p>クラウドファンディングについては、強度行動障害の方を対象にしたグループホームページの動きが具体的にいった段階で進めることとし、それまでは情報収集を行うこととした。</p>
④	<p>社内報「MOKマガジン」発行し、職員、利用者・保護者、後援会員へ届ける</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 社内報「Mマガ」の作成・配布(年4回) ＜目的＞ 法人内の情報共有・法人の理念やビジョン浸透・社内コミュニケーションの促進。後援会員の応援意欲を高める。 ・「その人の望むくらし」「地域」をメインテーマに、各事業所の取り組みや事業の進捗、管理者のコトバ等を掲載。 ・各事業所で働くスタッフの姿や考え方(魅力)、チームの取り組み等を掲載。
結果	<p>計画通りに遂行することが出来た。職員向けのアンケートを実施し、アンケート結果を参考にしながら今後の企画を立てていく事とした。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 社内報「Mマガ」の作成・配布(年4回) ＜目的＞ 法人内の情報共有・法人の理念やビジョン浸透・社内コミュニケーションの促進。後援会員の応援意欲を高める。 ・「その人の望むくらし」「地域」をメインテーマに、各事業所の取り組みや事業の進捗、管理者のコトバ等を掲載。 ・各事業所で働くスタッフの姿や考え方(魅力)、チームの取り組み等を掲載。
⑤	<p>YouTube「明桜会チャンネル」配信</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 広報発信(SNS強化)チームと連携しながら動画企画。 ・内部効果・・・他事業所のこと、取り組みやスタッフを知る。 ・外部効果・・・ファンづくり、人材確保、利用者獲得、保護者が事業所の様子を知る。 ● 企画ごとに、対象スタッフ(管理者)へ依頼・撮影・編集・配信。
結果	<p>コロナの感染状況もあり、事業所間の行き来が難しく企画段階には至っていない。社会福祉法人向けのSNSに関する研修を受講し、今後の企画の参考にすることができた。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 広報発信(SNS強化)チームと連携しながら動画企画。 ・内部効果・・・他事業所のこと、取り組みやスタッフを知る。 ・外部効果・・・ファンづくり、人材確保、利用者獲得、保護者が事業所の様子を知る。 ● 企画ごとに、対象スタッフ(管理者)へ依頼・撮影・編集・配信。

<p>今年度の最重要目標</p>	<p>○法人防災マニュアル、非常災害対策計画を早期に完成し、それを基に防火管理者を主とした各事業所防災体制の構築を図る。</p>
<p>結果</p>	<p>法人防災マニュアルと各事業所での非常災害対策計画を作成し、管理者及び防火管理者への周知を行なっている。周知と説明は行なったものの、それらマニュアル等を軸とした各事業所の防災体制の構築と実際の運用への徹底についての動きは取れずに終わっている。 しかし同時に法人の業務継続計画(BCP)の作成に着手しはじめ、素案を作成している。</p>

<p>具体的な方法</p>	
<p>優先度</p>	<p>目標達成のために実施する事</p>
<p>①</p>	<p>防火マニュアル・非常災害対策計画を早期完成し、その周知に努める</p> <p>○6月までに完成を目指す。 ○管理者会議において防災マニュアルの周知を図る。非常災害対策計画に基づき防災対策を各事業所防火管理者を主に実践していける様に働き掛ける。 ○各事業所防火管理者に防災マニュアル、並びに各事業所非常災害対策計画の周知を図り、防火管理者が主となり事業所の防災対策を実践していけるようフォローする。</p>
<p>結果</p>	<p>4月に法人防災マニュアルを完成し、同月に管理者を対象とした法人防災マニュアルの説明を行なっている。また、6月に各事業所の防火管理者又はそれに準ずる職員を対象とした研修会を実施。法人防災マニュアルの説明を行ない、防災への意識を高めるとともにマニュアルについての周知を図っている。</p>
<p>②</p>	<p>防火管理者の業務の整備</p> <p>○防火管理者が行う主な業務の整理を行う。 ・防災チェックリストを用いた毎月の防災チェック(各事業所管理者に提出) ・非常災害対策計画の更新 ・各事業所職員を対象とした防災研修の実施 ・各事業所利用者を対象とした防災研修の実施 ○防災担当が各事業所へ巡回又はリモートなどによりフォローしていく</p>
<p>結果</p>	<p>防火管理者に対する研修会にて、非常災害対策計画の説明と各事業所での更新依頼を行なっている。法人防災マニュアルと非常災害対策計画の説明時に、各事業所における災害への備えや発災時の対応についての周知を図った。防災担当者で各事業所に訪問し、防火管理者を含め防災対策を確認した上での実践を予定していたが、コロナ禍により事業所訪問ができず、またリモートでは説明がしづらいことから実施することができていない。</p>
<p>③</p>	<p>緊急時の連絡体制の整備</p> <p>○アロックス安否確認サービス登録者整備と運用訓練、管理者間LINEの積極的活用 ○各事業所において、緊急時持出台帳の更新(役職者)</p>
<p>結果</p>	<p>6月にアロックス登録者を整備。年2回の運用訓練を行う。管理者間のLINEについては積極的に活用できている。また、防火管理者に緊急時持出台帳の説明と更新の依頼を行っている。</p>