

2022年度 社会福祉法人明桜会 事業報告書

(2022年4月1日～2023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

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) 新型コロナウイルス感染拡大の波が高くなる度に予定していた行事等が中止となる事が多く、年間を通して各事業所は自らの地域を意識した取り組みを行うことが難しい状況が続いた。しかし、そのような中でも各事業所単位で自治会等へ参加しその役員を担当するなど昨年から行ってきた活動(地域の草刈り、挨拶運動、公園清掃)を主体的に進める事が出来た事、まちづくり協議会への参加や地域住民との協働作業(地域交流農園ぴあファーム、みんな給食)を継続して行えた事は地域との関係をつなぎとめることにつながった。ただ、活動が制限される中、ご利用者の望む暮らしの実現に向けた動きは既存のサービス調整に留まり資源の開発等を行うことは殆ど出来なかった。入所系施設においては、施設内で完結せずご利用者の生活の幅が広がるような視点をもって支援する、通所系においてはライフの部分にまで目を向けた意思決定支援を行うという点が不十分であった。次年度は、改めてご利用者の個別ニーズの実現に主眼を置き、法人使命の具現化につなげ

ていく必要がある。

～基本理念の遵守～

- (2) 職員やご家族等に向けて広報誌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は、具体例や成功事例を交え分かりやすい発信を意識し職員の行動変容につなげるよう促した。各事業所やチームにおいても、基本理念を前提とした意思決定支援やアセスメント力向上などの研修会等を実施した。結果、ご利用者の意思決定支援、自己選択自己決定などの意識が浸透し、日常の支援においてもそのことを重視する関わりが多くみられるようになったことは成果として挙げられる。ただ、時間の経過とともに職員の実業務は決められた役割や日課をこなす事に終始してしまう傾向があるため、継続して意思決定支援の必要性、アセスメント力向上に関する取り組みを行っていく必要がある。また、新型コロナウイルス感染拡大により、ご利用者の行動を制限せざるを得ない場面も多くなった。この事のご利用者の意思に反する事にもつながったため職員は権利擁護の意識と現実の対応のギャップに困惑する場面も見られた。次年度以降、感染対策と権利侵害につながりやすいご利用者の行動制限については社会情勢も鑑み慎重に検討していく必要がある。

～ガバナンスの強化～

- (3) 入所系事業所で発生したクラスター対応等において各事業所から臨機応変に応援体制を構築するなど、法人一丸となってご利用者の命と健康を守るための動きを整えることができた。また、日々の徹底した感染対策についても役職者から一般職員まで統一した理解をもって実施することができた。ただ、上記の対応が最優先となり、職位に沿った動きを理解する、そのことができる人材を育成していく、事業計画の達成に向けた動きを構築するという部分では不十分であった。事業所ワーキングについても同様に、感染対策やクラスター対応等の議題が多くなり事業所運営の課題抽出や解決策の検討は殆ど出来なかった。

～感染症対策の維持強化～

- (4) 感染対策を徹底して行った事で法人全体の標準予防策は大きく向上した。また、各事業所において緊急時を想定した動きを平時から職員間で共有出来たことで、集団感染に至った際も早期に収束を迎えることが出来た。次年度も、手洗いや消毒といった感染対策と3密を防ぐ環境対策等は継続して実

施し、感染症蔓延防止に努める必要がある。

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) コロナ禍ではあったが新規事業(強度行動障害・重度障害者のグループホーム事業)の準備を進めるため、行動障害のある方々が利用されているグループホームへ行政機関の方々と見学に行く、学習会を実施する、設計士を交え具体的な構造について検討を進めるなど一定の動きを作ることは出来た。また、ご利用者に対してグループホーム利用に関するアンケートを実施しそのニーズを把握するよう努めた。アンケート結果からは重度知的障害を有する方のグループホームが不足していることも明らかになったため、その必要性について行政とも共有しながら次年度以降検討を行う必要がある。また、地域生活を支援する人材が不足している現状からホームヘルパーやガイドヘルパーの調整が困難となり、自宅やグループホーム内に留まらざる得ないご利用者が増えていることも大きな課題として残った。

～大地の家(ご利用者)居室の個室化～

- (2) 大地の家のご利用者男性7名が地域のグループホーム(第10やまゆりの家)へ移行された。ただ、未だ数名の方々は2人部屋での生活を送られている現状から、今後もご利用者の個室化に向けた動きは継続していく必要がある。

～経営基盤の安定・財務分析の視点～

- (3) 社会福祉法人として中長期的な視点を持った安定的な経営が求められるが、新型コロナウイルス対策に要する経費及び急激な物価高により全体としては減益となった。また、人件費率も高止まりとなりその支出増がより顕著となった。年間通して各管理者は四半期報告を待つ姿勢となり見通しを持った経営が難しかった。次年度以降は各事業所における具体的な収支計画を作成するなど、見通しを持った事業所経営を徹底し法人全体でその進捗と対応を共有していく必要がある。

～働き方改革の継続・人材定着の視点～

- (4) 年間通して、職員及びご利用者の新型コロナウイルス罹患により緊急的且つ変則対応等が求められ、対応可能な職員が時間外勤務で対応せざる得ない状況が続き、通常時においても入所系施設はじめ一部役職者において時間外勤務が常態化していることは課題として残った。また、主に子育て層にあたる職員が変則勤務困難となっている現状があることから公正公平

を前提とした対応を次年度以降検討していく必要がある。

～人材育成・キャリアアップについて～

- (5) 集団感染発生により、オンラインへの切り替え、延期など柔軟な対応が求められることとなったが、当初の計画内容については滞りなく実施することができた。今年度については、中堅期を迎える3年目の職員を対象に、後進育成の視点、面接技術についての研修を実施し、今後求められる、期待されている役割についての理解を深めた。また、対面形式での実施も充実させることができ、職員間の横のつながりを育むことができる貴重な機会となった。

～支援力(アセスメントスキル)向上について～

- (6) 年間を通して、受講対象者を絞り研修勉強会を実施した。事例のケースも実際支援にあたっているご利用者を対象にし、知識向上だけでなく、アセスメント手法や支援アプローチを組み立てるうえでも実践的な研修機会を設けることができた。また事例検討会を企画実施する技術的な手法も経験し、受講者が今後、各事業所内でも効果的な事例検討を主導する気付きの機会となった。

課題としては年間を通してアセスメント(情報収集・特性理解)重点を置いた取り組みとなり、実践アプローチの準備や対応後の検証振り返り等、支援プロセス全体まで進めるには期間・回数共に不十分だった。今後も他チームへの取組みに繋がるよう検証・共有に努めたい。

～リスクマネジメントについて～

- (7) 各事業所より委員を選出し法人全体の共通認識をもち、委員会でヒヤリハットを「未来に活かす」ことに視点を置き書式の素案を作成した。また、年度末には役職者・委員等の参加により「苦情対応」として傾聴技術のスキルアップを目的とした研修を実施し日々の業務に活かすことが出来た。

～人材確保について～

- (8) 役割分担に基づく主担当を中心とした確保活動を実施し、令和5年4月採用については8名(月給契約職員1名含む)確保することができた。内定者や先輩職員相互の交流会開催や定期的な情報発信・個別アプローチを行い、法人理解の促進や内定後の辞退防止に努めた。また、地域人材確保の取組みとして、ハローワークでのミニ説明会を開き、他業界との合同出展を試みた。障害福祉未経験者や子育て層・シニア層を含む求職者への継続的なアプローチを通じ多様な働き方に対応した幅広い人材確保を進めていく。

～事業継続計画(BCP作成)について～

- (9) 法人の「自然災害発生時における業務継続計画(BCP)案」を作成した。ご利用者及び職員の生命の安全を最優先に考え、自然災害が発生した際の被害を最小限に留めるという事を前提に作成するとともに、いかに業務を継続するか、いかに早期復旧を図るかという事を具体的に検討した。ただ、年度内に全体への周知を目標としていたが、実際の災害を想定した際に起こる様々な事態を想定したとは言えない部分もあり、次年度の完成を目指す事になった。1月にBCPに沿った訓練を実施し、計画の検証を行うとともにブラッシュアップを図った。

～地域貢献～

- (10) 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では、障害あるなしに関わらず、様々な方に向けて体験会や記録会への呼びかけを行い、ユニバーサルスポーツの浸透や地域共生のまちづくりの発信に努めた。また、スペシャルオリンピクス日本・兵庫明石プログラムの事務局として、久しぶりに活動プログラムを再開し、徐々にアスリートの参加者も戻ってきている。11月に開催されたナショナルゲーム・広島大会(全国大会)に明石プログラム発足後初めて1名が出場し、日頃のトレーニングの成果を発揮することができた。
- (11) 明石市の福祉力向上に対する貢献
明石市地域自立支援協議会が立ち上げた「サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者連絡会」に参画し、市内事業所のサービス管理責任者と児童発達支援管理責任者のつながりづくりと連携体制の強化に寄与した。また、自立支援協議会くらし部会では、グループホームの利用における意思決定支援の在り方について協議し、改めて体験の場の必要性についての提言を行った。明石市社会福祉協議会の主催するボランティア講座への協力要請を受け、市内一般の方々を対象に障害者の特性や関わり方についての啓発活動を行った。明石市基幹相談支援センター兼障害者虐待防止センター主催の「明石市権利擁護・障害者虐待防止研修」にも参画し、市内福祉人材の支援力の向上に寄与した。

《理事会》

-第115回-

- 1 開催日時 令和4年6月9日(木曜日)
午後1時15分から午後2時30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職務執行状況の報告について
(2) 大地の家の実施指導の結果と改善報告について
審議事項
第1号議案 清水の土地の交換契約について
第2号議案 基本財産の追加と処分について
第3号議案 定款変更について
第4号議案 令和3年度事業報告(案)について
第5号議案 令和3年度決算報告(案)について
・ 社会福祉充実残額について
第6号議案 監事監査報告について
第7号議案 定時評議員会の招集について
第8号議案 賞与の支払いについて

-第116回-

- 1 開催日時 令和4年8月25日(木曜日)
午後1時30分から午後4時00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	5名
理事長	日下孝明
業務執行理事	小松正和
理事	公家裕 泉久仁子 鳥居健一
監事総数	2名
監事出席者	2名
	松田千尋 黒田清隆
職員出席者	11名
	岡平ゆかり 金尾良信 山崎正幸 永井照行 三村寛裕 寺田俊哉 吉田透 大西圭介 室本早知 渡邊貴美 加地裕明

4 議題

報告事項

- (1) 理事長及び業務執行理事の職務執行状況の報告について
- (2) 新型コロナウイルス感染状況の報告(大地の家)について
- (3) アクションプラン法人の事業計画の進捗状況について
- (4) 事業所からの報告(やまゆりの家)について
- (5) 各チームの報告について
- (6) 第1四半期会計報告について

審議事項

- | | |
|-------|---------------------------------|
| 第1号議案 | 運営協議会について |
| 第2号議案 | 就業規則(育児休業規定・介護休業規定)の一部改正(案)について |
| 第3号議案 | 感染症対策にかかる特別手当の廃止について |
| 第4号議案 | 大地の家の定員変更について |
| 第5号議案 | 就業規則の一部改正(案)について |

-第117回-

- | | | |
|---|--------|---------------------------------------|
| 1 | 開催日時 | 令和4年11月16日(水曜日)
午後1時30分から午後2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 | 6名 |
| | 理事長 | 日下孝明 |
| | 業務執行理事 | 小松正和 |

理事	泉久仁子 公家裕 山下孝光 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	13名
職員	岡平ゆかり 宮崎泰生 金尾良信 山崎正幸 永井照行 三村寛裕 寺田俊哉 吉田透 大西圭介 室本早知 渡邊貴美 加地裕明 前田央依

4 議題

報告事項

- (1) 理事長及び業務執行理事の職務執行状況の報告について
- (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) サポートセンター翔
- (2) あいすくりーむの家

第2号議案 上半期会計報告について

第3号議案 冬期賞与の支払いについて

第4号議案 令和4年度第1次補正予算(案)について

第5号議案 管理者人事について

第6号議案 評議員会の開催日時・開催場所・議案について

-第118回-

- 1 開催日時 令和5年2月8日(水曜日)
午後1時20分から午後3時10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
業務執行理事	小松正和
理事	泉久仁子 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	12名
職員	岡平ゆかり 宮崎泰生 三村寛裕 吉田透 山崎正幸

永井照行 寺田俊哉 大西圭介 室本早知 渡邊貴美
加地裕明 前田央依

4 議題

報告事項

- (1) 理事長及び業務執行理事の職務執行状況の報告について
- (2) 法人虐待防止委員会及び各事業所虐待防止委員会の報告について
- (3) 第3四半期会計報告について
- (4) トウギャザーフェスの開催について

-第119回-

- 1 開催日時 令和5年3月8日(水曜日)
午後1時30分から午後2時25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 6名
理事長 日下孝明
業務執行理事 小松正和
理事 公家裕 山下孝光 鳥居健一 岡平ゆかり
監事総数 2名
監事出席者 1名
監事 松田千尋
職員出席者 11名
職員 宮崎泰生 三村寛裕 吉田透 山崎正幸 永井照行 寺田俊哉
大西圭介 室本早知 渡邊貴美 加地裕明 前田央依

4 議題

報告事項

- (1) 令和5年2月20日付け提案の書面による理事会について
- (2) 令和5年2月21日付け提案の書面による評議員会について

審議事項

- 第1号議案 令和4年度第2次補正予算(案)について
・ 期末手当の支払いについて
- 第2号議案 令和5年度事業計画(案)について
- 第3号議案 令和5年度管理者人事について
- 第4号議案 令和5年度予算(案)について
- 第5号議案 経理規程の一部改正(案)について

第6号議案	役員賠償保険の加入について
第7号議案	定時評議員会の開催日時・開催場所・議案について
第8号議案	給与規定の一部改正(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5月23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 評議員候補者の推薦について
 - 第2号議案 評議員選任解任委員会の開催について
- 4 理事会の決議があったものとみなされた日 令和4年5月27日

- 1 提案日 令和4年7月11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 評議員の解任と理事の推薦について
 - 第2号議案 新評議員の推薦について
 - 第3号議案 評議員選任解任委員会の開催について
 - 第4号議案 評議員会の開催について
- 4 理事会の決議があったものとみなされた日 令和4年7月13日

- 1 提案日 令和4年9月28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 一般相談支援事業の開始について
 - 第2号議案 定款変更について
 - 第3号議案 評議員会の決議の省略議案について
- 4 理事会の決議があったものとみなされた日 令和4年10月5日

- 1 提案日 令和5年2月20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 理事の辞任届の受理について
 - 第2号議案 新理事の推薦について
 - 第3号議案 評議員会の開催について
- 4 理事会の決議があったものとみなされた日 令和5年2月21日

《評議員会》

-第50回-

- 1 開催日時 令和4年6月24日(金曜日)
午後1時30分から午後2時40分まで
- 2 開催場所 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
木下宣明 飯貝昭弘 牧山榮子 竹内信六 金田孝行
泉公仁子
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
監事総数 2名
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) 理事長及び業務執行理事の職務執行状況の報告について
- (2) 大地の家の実施指導の結果と改善報告について

審議事項

- 第1号議案 清水の土地の交換契約について
- 第2号議案 基本財産の追加と処分について
- 第3号議案 定款変更について
- 第4号議案 令和3年度事業報告(案)について
- 第5号議案 令和3年度決算報告(案)について
- ・ 社会福祉充実残額について
- 第6号議案 監事監査の報告について

-第51回-

- 1 開催日時 令和4年12月9日(金曜日)
午後1時30分から午後2時30分まで

- 2 開催場所 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
- 木下宣明 牧山榮子 竹内信六 金田孝行 三木則夫 橘田浩
- 理事出席者 2名
- 理事長 日下孝明
- 業務執行理事 小松正和
- 監事総数 2名
- 監事出席者 1名
- 黒田清隆
- 職員出席者 11名
- 岡平ゆかり 宮崎泰生 吉田透 三村寛裕 山崎正幸
永井照行 寺田俊哉 大西圭介 室本早知 渡邊貴美
前田央依
- 4 議題
- 報告事項
- (1) 運営協議会について
- (2) 管理者人事について
- 審議事項
- 第1号議案 上半期事業報告について
- (1) サポートセンター翔
- (2) あいすくりーむの家
- 第2号議案 上半期会計報告について
- 第3号議案 令和4年度第1次補正予算(案)について

-第52回-

- 1 開催日時 令和5年3月24日(金曜日)
- 午後1時30分から午後2時30分まで
- 2 開催場所 大地の家地域交流ホール
- 3 出席者
- 評議員総数 7名
- 評議員出席者 5名
- 木下宣明 牧山榮子 竹内信六 金田孝行 橘田浩
- 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	鳥居健一 岡平ゆかり
監事総数	2名
監事出席者	2名
	松田千尋 黒田清隆
職員出席者	11名
	宮崎泰生 吉田透 三村寛裕 山崎正幸 永井照行 寺田俊哉 大西圭介 室本早知 渡邊貴美 加地裕明 前田央依

4 議題

報告事項

(1) 令和5年2月21日付け提案の書面による評議員会について

審議事項

第1号議案	令和4年度第2次補正予算(案)について
第2号議案	令和5年度事業計画(案)について
第3号議案	令和5年度予算(案)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7月21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 理事の選任について
- 4 評議員会の決議があったものとみなされた日 令和4年7月29日

- 1 提案日 令和4年10月5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 一般相談支援事業の開始について
第2号議案 定款変更について
- 4 理事会の決議があったものとみなされた日 令和4年10月13日

- 1 提案日 令和5年2月21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 理事の解任について
第2号議案 理事の選任について
- 4 評議員会の決議があったとみなされた日 令和5年2月22日

《監事監査》

- | | |
|--------|----------------|
| 1 監査日時 | 令和4年5月24日(火曜日) |
| 2 監査場所 | 大地の家地域交流ホール |
| 3 出席者 | |
| 監事 | 松田千尋 黒田清隆 |
| 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 |
| | 笹倉真美子 吉原マスエ 山下琴美 片岡美津子 禰宜洞陽子
山村浩子 稲田恵子 今井サチ子 丸山純子 四方成之 |
| 理事長 | 日下孝明 |
| 業務執行理事 | 小松正和 |
| 理事 | 鳥居健一 |
| 職員 | 金尾良信 岡平ゆかり 宮崎泰生 吉田透 三村寛裕
山崎正幸 永井照行 寺田俊哉 大西圭介 室本早知
渡邊貴美 前田央依 吉田有希 |
| 2 開催日 | 令和4年11月1日(火曜日)午前10時00分から午前11時50分まで |
| 3 開催場所 | 大地の家地域交流ホール |

《経営会議》

- | | |
|--------|---|
| 1 参加者 | |
| 主担当 | 岡平ゆかり |
| 理事長 | 日下孝明 |
| 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
永井照行 寺田俊哉 大西圭介 室本早知 渡邊貴美
加地裕明 前田央依 |

- 2 開催日 5月25日 11月2日
- 3 開催場所 大地の家地域交流ホール

《運営企画会議》

- 1 参加者 鳥居健一 宮崎泰生 吉田透 三村寛裕 岡平ゆかり
- 2 開催日 4月12日 5月10日 6月3日 6月13日 7月4日 7月11日
7月12日 8月9日 8月23日 9月5日 9月13日 10月11日
11月8日 12月1日 12月5日 12月13日 12月27日 1月10日
1月30日 2月14日 3月16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

《管理者会議》

- 1 参加者
主担当 鳥居健一
職員 宮崎泰生 吉田透 三村寛裕 岡平ゆかり 山崎正幸
永井照行 寺田俊哉 大西圭介 室本早知 渡邊貴美
加地裕明 金尾良信
- 2 開催日 6月21日 7月29日 8月30日 9月20日 12月20日 2月8日
3月20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

今年度の最重点目標		①大地の家個室化に向けての検証と新規事業支援 ※法人重点事業(1)(2) ②財務 経費削減努力と適切な収益確保 ※法人重点事業(3) ③労務 働き方改革への対応 ※法人重点事業(4) ④人事 新キャリアパスの実施と人事評価制度のスムーズな運用 ※法人重点事業(5)(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
結果		①③④⑤については概ね滞りなく行えたが、②財務 経費削減努力と適切な収益確保について、課題が残った。人材の定着による人件費の圧迫、光熱水費の上昇やその他消耗品に関する経費の圧迫、中でも感染対策にかかる費用等物価高騰に係る経費は抑えることはできず経営への影響は大きい。さまざまな助成金活用はしているが追いつくことはなく、今後の課題として残った。次年度の経営会議での検討課題とする。
具体的な方法		
①	目標達成のために実施する事 大地の家個室化に向けての検証と新規事業支援 ※法人重点事業(1)(2)	●2021年度に引き続き法人の重点事業(1)(2)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、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。
結果	第8、第9、第10やまゆりの家について、補助金申請、指定申請事務等を行なった。また大地の家については、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おり、職員配置の見直しに関する提案、定員にかかる変更申請、契約変更の手続き等を行なった。	●2019年度以降、毎年各事業所の経営努力は向上きに数字に反映されている。各事業所の経営意識は高まっていることが明確なため、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う。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するよう促し、財政基盤の安定を図るため、経営分析を行うとともに予算管理の重要性を伝えていく。 ●補助事業、助成事業の申請をスムーズに行えるように各事業所を支援する。
②	経費削減努力と適切な収益確保 ※法人重点事業(3)	●2019年度は経営会議の開催を大雪と感染症対策のため2回見送った。実施した1回は管理者だけでなく主任職も出席し「経営」というものに関する距離感を多少縮めることができたのではないと思う。毎月の予算執行状況の報告は1カ月遅れで数字が上がりタイムリーに報告ができずあまり意味をなしていない。また経営会議の資料とは形も異なる為見づらいようにも思う。次年度はなにかコメントを入れる等工夫をしてみたい。合い見積もりの意図はほぼ全員に伝わったと思う。予算管理の重要性についても今年は予算執行状況が厳しかったため伝わりやすかったと思う。 補助事業・助成事業はコロナ禍の影響が事業所からのニーズはなかった。コロナ対策に関する助成金はすべて法人一括で担当しスムーズに行えた。
結果		

③	働き方改革への対応 ※法人重点方針事業(4)	●2019年度以降、毎年年休取得率は上がっている。今年度も年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。 ●2019年度以降、時間外勤務も減少しているが、一部特定職員の時間外勤務状況は目立っている。業務上やむをえない場合もあると思われるが、取得状況を把握する中で、必要に応じて管理職者に確認作業を行う。 ●引き続き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。 ●2022年度より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だけでなく新たに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が加わる。また育児・介護休業法の改正が4月、10月に行われるため、これらの計画及び実施内容の周知を図り、実施状況の確認を行う。
結果		年休取得については、どこの事業所も管理できており取得率も高い。不定期勤務の職員が多い事業所については管理が難しくなっているため次年度への検討課題となった。時間外勤務の多い事業所については現場の声を聞き取り管理職者と相談し、派遣職員を配置することとした。記録システムについては、次年度の助成事業に載せることになったので検討作業は小休止とした。次世代法・女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画はホームページにも掲載し、実施状況の確認を行った。育児・介護休業法の改正についても対応した。
④	新キャリアパスの実施と新人事評価制度のスムーズな運用 ※法人重点方針(5)(8)	●2021年度から実施している人材確保と人材育成のための新キャリアパスと新人事評価制度の運用について、スムーズに行えるように各チームと協力しながら進めていく。
結果		人材確保チームでは新キャリアパスを使った年収シミュレーションを行い、将来図を見える化して人材確保のためのパンフレットに反映した。また事務課管理の人事データの整理が進み、人材確保チームには職員の採用データを、人材育成チームには職員の勤続年数や資格取得状況の一覧等の提供をスムーズに行えるようになった。新人事評価制度の運用についても職員データがベースとして役立つようになった。
⑤	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・法人勉強会の開催 ※インボイス制度の準備	●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を企画する。 ●インボイス制度の準備を行うと共に管理者及び事務員に対しインボイス制度についての広報及び研修を行う。準備としては適格請求書や適格簡易請求書の発行や保存の準備や、関係する全ての取引業者、事業者、個人商店、フリーランス等との取引についてのルールを設け、請求書・領収書・レシート等の書式の変更、レジの設定を2022年度中に行い、税務署へ「適格請求書発行事業者の登録申請」を行う。
結果		今年度は全体のオンライン研修会を3回(報酬制度、実施指導、ロジカルシンキング)開催し、内容によって(処遇改善加算、労務、会計)は対象職員をしぼって実施した。研修後チェックテストに全員で回答したり、感想等を発表し育成を図った。 インボイス制度については外部研修に出席し、税務署へ「適格請求書発行事業者の登録申請」を行った。また今後職員向けの内部研修をどのような方法で行うか企画している最中である。

今年度の最重点目標		
ご利用者の望む暮らし実現のためのPR活動 ①「明桜会サポーター」を広め、入会者1000人を目指す。（事業展開のための資金調達、理解者を増やす） ②社外広報を通して明桜会の認知度を上げ、インフォーマルな社会資源とご利用者をつないでいく。 ③社内広報を通して理念（明桜会らしさ）の浸透を図り、スタッフ一人ひとりがご利用者の目線に立った支援の実践につなげられるよう意識付けを行う。		
結果		
4月に「後援会リニューアル」を行い、オンライン決済もできるようにした。会員登録の間口を広げたが、周知活動を広く行うことができて会員は大きく増えていない。 SDGs推進チームでの取り組みで、「トウギヤザー★フェス」を開催。イベントを通して地域交流を図り、明桜会の認知度を上げる活動となった。 社内報を中心に内部広報を行っている。理念の浸透を図ることができるよう、理念に沿った記事の作成を意識的にやっている。アンケートを継続して実施し、浸透度合いを測っていく。 コンセプトムービーの制作を開始。今後”ともに歩む、明日をつくる”の意図を法人内外へ伝えていく。		
優先度	目標達成のために実施する事	具体的な方法
①	「明桜会サポーター」募集の周知活動を行い、継続率の向上を図る。	●広範囲に向けて、活動の内容・サポーター募集を伝える。 ・4月に年間の『Mマガ』を配布し、明桜会の取組を周知。育成会、学校、スタッフ家族、日頃関わりのある業者へ向けて郵送。 ・一般企業、同業者へ向けて営業活動。 ●『年次報告書』の発行。サポーターの方々へ向けて1年を通じた活動の報告を行い、成果を見える化する。 ●繋がっていただいた方に向けて、希望者にメルマガの配信。法人内の新規事業の進捗やプロジェクト・事業所の取組を取材し配信する。
結果	・関係者に向けた「Mマガ」の配布に留まり、「明桜会サポーター」募集を広く周知するまでに至らなかった。 ・サポーターの方々に向けて「年次報告書」の発行を行い、1年の活動報告をすることができた。 ・メルマガとして、公式LINEを立ち上げた。定期的な配信には至っていない。	

②	直接的/間接的に地域交流を行う。	●大久保まち協の活動に参画し、地域のニーズを拾う。できることを模索しながら地域交流・社会貢献活動を行う。 ●外部(企業・ボランティア)へのアプローチを行う。協力者を得ながら広めていく仕掛けづくり。 ●各事業所と協働し、広報活動を行う。 ・HPに「お知らせ」のコーナーをつくり、とりまとめを行う。(販売・イベント・地域へ向けた情報などを掲載) ・コットンベールを活用し、事業所の活動紹介や障害福祉の啓発となるような取組を行う。 ・出張販売の機会をつくり、法人内の取りまとめを行う。 ●子供(親子)を対象にした地域交流イベントの企画立案。「謎解き(リアル宝探し)」●SNS(インスタ・YouTube・Facebook)、ブログ、広報誌を活用した情報発信。
結果	・大久保まち協の活動に参画。イベントの運営や事業所へ出店の呼びかけを行った。 ・「トウギヤザー★フェス」開催。子どもから大人まで、障害があってもなくてもみんなが楽しめるイベントとして企画。直接的な地域交流の機会となった。 ・「トウギヤザー★フェス」において、運営のボランティアを募り法人との接点づくりを行った。 ・HPにお知らせコーナーをつくり、事業所からのとりまとめを行っている。 ・各種SNS・ブログ・広報誌を用いて情報発信を行い、間接的な交流を図っている。	
③	法人の方向性や理念を正しく理解し、内部・外部へ発信する。	●社内報『Mマガ』の作成・配布(年4回) ・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。「らしさ」を軸にオーブンに発信していく。当事者・保護者の声を拾うことにも注力する。 ・取材・アンケートを実施し、内部の情報収集を行う。 ●「明桜会のうた」を活用して、コンセプトムービーをつくる。 ・”ともに歩む、明日をつくる”(なんのために、誰のために)、を法人内外へ伝えていく。HP、SNS、イベントで広める。 ・スタッフが制作の工程に関わる機会をつくり、自分ごととして捉えやすくする。
結果	・年4回、「Mマガ」の作成・配布。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となるように記事を作成し、内部向けのアンケートを参考に構成を行っている。 ・コンセプトムービー制作のためにチームメンバーを募った。コンセプトから、私たちの働く意味合いが伝わるような構成をつくり、チーム内で撮影・編集作業を行っている。	

今年度の最重点目標	
①	①ご利用者個人のプライベート空間を確保するため、個室化に向けて取り組めます。（男性7名の地域移行） ②ご利用者お一人お一人の想いを正確に確認し、その実現をすることで生活の質の向上につなげます。 ③ご利用者の権利擁護に関する事、命や健康、快適な暮らしに関して常に意識して業務に取り組み始める環境を整えます。
結果	個室化に向けた取り組みとして年度当初の目標として挙げた男性7名のグループホームへの移行は達成することができた。ただ、コロナ禍が続き当施設でも感染拡大に至った時期もあり、その対応に注力せざる得ない場面が多かった。結果、ご利用者の望む暮らしに向けた取り組みは十分には実施出来なかった。 また、感染拡大防止という前提であるが、ご利用者の移動を制限した事、予定していた活動を中止した事は施設で暮らすご利用者の権利擁護の観点からも課題として残った。 これからも求められる施設全体の標準感染予防策としては高い状態にあるため次年度以降もこれを維持していく。
具体的な方法	
①	令和4年9月の開所を目標に、ご利用者の選定・移行後の暮らし方・日中活動先の調整・緊急時の対応等を法人と連携して進めていくとともに、近隣地域への理解啓発を図ります。ハード面については高齢になっても住み続けられるようオーナー及び設計士等と協議を詰めていく。
結果	コロナ感染対応等から入居が1カ月遅れたが、ご利用者の個室化にむけた取り組みとして男性7名がグループホームへ移行した。ただし、ご利用者に対して地域移行後の暮らしや仕事の理解・その選択に関わる支援が不十分な面もみられたため、施設入所者の地域移行に向けた支援は今後も検討が必要である。
②	ご利用者お一人ずつ「夢マップ」を作り出す。 ご利用者個人の想いを中心に、具体的にどんなことができるか？できそうかを職員間で検討し、ご本人やご家族に説明できる夢マップを作成し実行していく。
結果	ご利用者のアセスメントを丁寧に行うため「夢マップ」という見える化したツールの原案を作成した。その意味の理解や目的について職員やご家族と共有したが、施設においていかに安心安全に暮らすかという目標となる事が多く、ご利用者の立場にたった目標となりにくい面が垣間見られた。次年度以降も職員やご家族と丁寧にご本人の望む事を確認し、ご本人の望む暮らしの実現に近づけていく必要がある。
③	委員会及び担当を明確にし計画的にご利用者・職員の声を反映させていきます。 委員会（虐待防止・身体拘束適正化、感染対策、危険察知）及び担当（日中活動）を明確にし、日常生活や支援の中で上がってくる課題を集約し具体的に解決を図っていく。
結果	コロナ感染、不適切支援、ヒヤリハット等の報告から見える課題を普遍化し、グループワークや研修、アンケートの実施など各委員会が主体となって行ってきた。結果、報告0にはならなかったが、そのまま放置することなく、しっかりと要因分析を行い同じことを繰り返さないという職員の意識につながっている。事故やトラブルが飛躍的に減少したこと、緊急通院もほぼ見られなくなり、ご利用者の生活の質の向上にもつながった。

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	ご利用者A氏がデイルームから食堂へ移動する際、単独で食堂へ行くと盗食される可能性が高いと思い、とっさに職員Bがご利用者Aの肩衣類を掴み行動を制止する不適切な支援があった。
改善報告	ご家族等へ経緯の説明及び謝罪を行う。そのうえで、 ①衣類を掴んで行動を制止する以外の具体的な方法を職員会議の場で共有した。 ②朝礼の場で、当日自らが行う(行いたい)個別支援について考える時間を設けるよう促した。

状況報告	ご利用者A氏が地域移行(グループホーム入居)をされる際の支援について、移行後の生活及び日中活動について、本人の理解や同意不十分であるといえる状況下で進める不適切な支援があった。
改善報告	①大地の家及び各関係機関(日中活動先候補先、グループホーム、相談支援事業者等)と本人が定期的に集まり、本人の意思等を確認しながら進めていく場を改めて設けた。 ②体験の機会を設け、本人の具体的な理解につながるように対応した。

事業所名（サポートセンター翔）

今年度の最重点目標	
結果	①新規利用の受け入れと安定した事業運営を図る。 ②ガバナンスの整備と利用者活動の充実を図る。 ③役職からのアプローチによる各支援員の支援力の向上を図る。 ④施設設備や環境の整備を進める。 令和4年度もコロナ禍が様々な形で事業運営に大きく影響した。第7波時にはクラスター発生に至り事業所が暫く休止状態になる期間もあった。新規利用者確保については今春にいなみ野特別支援学校卒業生1名と年度途中にGH利用者1名を受入れた。また、コロナ状況も見ながら実習や見学にも対応している。ガバナンスの再構築については徐々に整備出来つつある。利用者活動の充実や役職者からのSV強化による支援力向上等については、グループ間での差異はあるが成果が出ている所もある。職員研修については外部研修への参加を少しずつ増やしている。療育器材の整備については優先順を検討しており、施設整備についての大規模工事については収支状況を見ながら実施の検討をしており、予定外の優先度の高い物の修繕等についてはその都度実施している。
具体的な方法	
①	いなみ野特別支援学校卒業生の受け入れ いなみ野特別支援学校の実習受け入れによるライン作り コロナ対策の継続 ・令和4年度4月にもいなみ野特別支援学校からの卒業生（重度者）を受け入れ利用実績の確保に繋げる。 ・いなみ野特別支援学校からの現場実習や見学を出来るだけ受け入れ、将来の進路指導と翔とのライン作りに繋げる。 ・コロナウイルス感染症に対する各種の感染予防対策を継続する。
結果	・今春もいなみ野特別支援学校から卒業生1名を受入れた。新規利用者については経過と共に事業所に適応している。 ・今年度上半期にはコロナ状況を勘案しながら在校生1名の現場実習や在校生親子の事業所見学にも対応し、今後のライン作りに取り組んだ。一方、利用者状況としては今年度内に、利用者の病死、家庭都合による退所、市外事業所（GH）への転出などが有り、在籍数が減っており今後は利用者確保が課題となっている。 ・コロナ対応については一定期間の利用自粛を要請したり、職員の応援派遣等も実施した。感染拡大期には予防対策レベルを上げ、出来るだけ休業しない様に取り組んだ。ただ、第7波ではクラスター発生に至り、健康観察期間中はほぼ休所状況となった。幸いにも重症化された方はなかった。
②	○法人動向等を役職者会議から各グループ会議へ繋げる ○利用者情報を出来るだけ課題共有し検討の上充実を図る ○各種委員会活動を通じて権利擁護意識の育成 ・ガバナンス整備に関して、管理者会議等からの法人動向等は役職者会議から各グループ会議へ連動性を持たせながら繋げ、風通しの良い職場環境作りに努める。 ・利用者情報について各現場職員と役職間のコミュニケーションを深めながら相互に協議しながら活動充実に繋げる。・各種の委員会活動を通じて利用者の安全・安心・快適な活動環境作りを目指し、利用者の権利擁護意識を育成する。

結果	・ガバナンス整備については今春4月に主任の異動があり、また、上半期には役職者の応援派遣があり、なかなか役職者が揃わない事も多かったが、役職者と各現場間のガバナンスは年度末には整いつつあった。 ・利用者課題については十分に役職会議等で把握するところまでには至って居ないが、ADL低下による介護度の上がったケースについての確認や、活動グループによっては手作り遊具等を利用した活動も出て来ている ・感染症対策委員会・安全衛生委員会の活動については開催時期が遅れたものもあるが一定の活動は行えている。ただ、虐待防止については10月に事業所内で虐待事例が発生し、市役所福祉施設安全課の改善指導を受け改善に取組んだ。	
③	WEBを含む内外の研修参加による各職員のレベルアップ 個々の利用者支援に関する役職者のSV機能の強化 療育環境の整備	・各職員の状況に応じた内外の研修の機会を設定し、それぞれのスキルアップを図る。重度領域利用者等に対する介護スキルアップも目指す。 ・各利用者の支援課題等を役職者間でも共有し、支援方法等の検討を経て役職者からのSV機能の強化を図る。 ・療育環境の整備のために現場ニーズも確認しながら器材等の整備を行う。
結果	・今年度は県社協の研修等の外部研修に一定参加出来た。また、自己研修費を活用し国家資格(介護福祉士)の取得を目指したり、行動援護従事者研修会へ参加して資格取得した者も複数名あった。また、誤嚥対策で消防署員による救命講習も実施した。 ・役職者からの各現場職員へのSV強化については、担当者役職者による差異はあるが、利用者支援の課題の共有やアプローチ等について対応出来たグループもあった。今後も継続して強化に努めたい。 ・コロナ禍により利用実績や収入状況の見通しが立っていないかったため、当初予定していた器材や備品等の整備は見合わせて、必要性の高い備品や器材(折り畳み式テントや掃除機・プロジェクター・DVDソフト等)については購入し活用している。	
④	老朽化している施設設備や環境を順次整備を進める	・エアコンについては毎年主要部品の不具合が発生し補修工事を実施している為、全体的なリフレッシュ工事を行い機械の安定化と一定期間の修理保証を担保する。 ・開設以来使用しているエレベーターは主要部品の更新が奨励されている為令和4年度内に工事を実施する。
結果	・エアコンについては6月期にリフレッシュ工事を完了し、全体的な空調設備の標準的整備が出来た。また、この工事と共に保守点検について3年間の保障がついたため、今後の故障時には無償での保守工事が可能となった。 ・度々不具合を生じている公用車についてはその都度修理し、修理の必要性が高かった電子錠や街灯の修理等も実施した。 ・エレベーターの主要部品の工事については実施出来ておらず、今年度後期の収支状況を見ながら対応予定。	
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に対し、職員Bが誘導を行ったところ、利用者Aが違う行動をとった。職員Bは自分の思いと違う行動を取られたことに腹を立て、椅子に座っていた利用者Aを背後の壁に押し付けた。また、移動されているところで顎を片手で掴み、威圧的な発言をした。 ・明石市施設安全課および明石市障害福祉課の事実確認調査の結果、障害者虐待防止法第2条第7項第1号(身体的虐待)および第3号(心理的虐待)に該当と認定される。	
改善報告	①発生原因の検証と再発防止策を講じ、すべての職員に周知した。 ②虐待防止マニュアルをすべての職員へ周知した。 ③虐待防止振り返りチェックシートを職員へ実施し、集計・分析を行ったうえで、すべての職員へ周知した。 ④虐待防止研修をすべての職員へ2回(外部・内部)実施した。 ⑤職員Bに対し、事案発生後から2023年3月まで毎月モニタリング面談を実施した。	

今年度の最重点目標		①ご利用者が社会の中で活躍できる場を提供していく。 ②支援学校及び支援学級との交流の場をつくり、法人として明石市内の障害者就労の啓発に努める。 ③啓発活動をととして利用者確保に努め、事業所全体で収益意識をしていく。 ④多機能型の就労系事業所として日中活動における作業経験の場を事業所内で展開していく。
結果		①就労者7名(内2名就労継続A型)／採用前提実習8社・職場体験実習10社／求職活動者延べ100名(ハローワーク求職登録・通勤指導・面接同行・実習支援・企業事前見学・入職説明会等) ②事業所体験実習・親子体験実習5名、職員見学2名(西神戸特別・いなみ野特別・東はりま特別・和田山特別・播磨特別・青陽須磨特別等)／広報誌配布(いぶき明生・高丘中学校・大久保北中学校) ③啓発活動までの実施には至らなかったが、離職者の受け皿としての情報収集に努め4月の定員確保にはつながった。 ④作業場面の共有(作業工賃は分別)を行い、ご利用者の作業意識の向上を図った。
優先度	目標達成のために実施する事	具体的方法
①	雇用前実習や職場体験実習の場の確保のため職場開拓に努める。	ハローワーク・関係企業・支援センターあくと等と連携し、情報収集を行いサービス利用2年目のご利用者を中心に一人2社以上の体験実習の場を提供する。
結果	就労者7名(内2名就労継続A型)／採用前提実習8社・職場体験実習10社／求職活動実施者数延べ100名(ハローワーク求職登録・通勤指導・面接同行・実習支援・企業事前見学・入職説明会等)。本来すべての方が一般企業での就労が望ましいところではあったが、当年度においてはご本人の意向を主にA型につなげた。今年度においては、特に入社後の仕事の内容を確認しながら進めた。	
②	「働く準備としての校外学習」「夏休み親子体験実習」を実施し、障害者があたりまえに働くことを実践していく。	年3回程度、近隣中学特別支援学級(現在2校)と校外学習として交流を持ち、将来の進路を考える機会とする。また夏休みを利用して親子体験実習をとおして特別支援学校との交流を深め、福祉サービスを知る機会を提供していく明桜会として就労移行支援サービスとの啓発に努める。
結果	6月に校外学習として高丘中学校3名、大久保北中学校10名実施、コロナ感染予防の為年1回の実施となった。トライやるウィーク1名、親子体験実習5名来所。特別支援学校の実習に関しては実習説明会においてこねくとの実績・職業生活全般においてお話をさせていただきご家族の安心に努めた。	

③	「地域であたりまえにはたらく」に を広く発信する機会として「啓発セ ミナー」を実施していく。	こねくとまたはコットンベール・学校等を利用して学生・児童ご家族に広報しこねくとの就労支援の 取組みを知っていただき進路の選択肢にしていた。特に4月時点でのご利用者確保に視点を 置き事業所全体で収益意識を持つ。
結果	感染対策として密を避け、対外的なセミナー実施には至らなかった。 セミナー実施において職員には年度初めの定員確保の必要性を 伝え、次年度に向けての意識共有を図った。	
④	一体型としての機能を充実させ日 中活動プログラムをB型のぞみと共 有し、ご利用者の就労へのモチ ベーションを保てるような機会を 作っていく。	継続B型を利用し食品製造・配達・販売などの実習をとおして働くための準備としてのスキルアップ を図る。
結果	食品関係の就労をイメージし、衛生管理も含めたのぞみでの体験実習ではあったが、のぞみより感染者が数名出たため体験の機会を 逃した。販売活動においてはこねくと利用者・職員でイベント販売に参加し、対面場面での実習経験とした。	

事業所名（サポーターセンター曙 のぞみ）

今年度の最重点目標		①ご利用者が作業をとおして達成感・充実感を感じられるように活動していく。 ②日中活動の充実に伴い作業工賃の向上を事業所全体で意識していく。 ③日中活動をとおして近隣の方々との交流を図れるようにPR活動を実施する。 ④社会資源として学校・福祉との連携を図り、地域においての周知を進めて行く。
結果		①新たな作業として「明石焼き粉」のセットアップをさせていただき意欲的に参加されるようになった。 ②極力作業の隙間がないように作業種類を確保した。(明石焼き粉、缶バッチ、文具等) ③ぴあファーム、クッキー販売をとおして地域交流を実施した。(まちづくり協議会関係イベント、東播磨障害者施設ネットワーク関係イベント、近隣の厚生館祭り等) ④親子体験、トライやるはご利用者数名の感染により実施を中止した。
優先度	目標達成のために実施する事	具体的な方法
①	作業内容の充実と作業の役割分担を図る。	極力難易度への考慮や納期の余裕があるものを探していく。また現在の明石焼きセット作業を拡大し、地場産業を利用して施設PRを実施していく。またそれぞれの内職作業においてご利用者のできることを発見し充実させていく。
結果	内職拡大が出来たことでご利用者の選択肢が増えたことにより作業に積極的参加できるようになった。次のステップとして予定していた「夢工房」とのイベントコラボはコロナ禍でもあり進めることができなかったが、3年ぶりに地域の祭りが復活し新たな販路に繋がった。	
②	内職作業や販売活動を充実させていき工賃向上を意識した活動をしていく。	販売活動の充実を目的に、地域への商品PRや地域イベントへ積極的に参加し売上を確保していく。社会情勢も含め、目標として昨年度の平均工賃(R3.11月現在 約5000円)はクリアーしていけるように作業活動を充実させていく。
結果	コロナ禍の影響もあり、限られたイベント参加となった。イベント販売の昨年度との比較としては、約120,000円の収入増となったが、コロナ前と比べるとまだ約280,000円の開きが見られた。内職作業全体としては昨年度と比べ約80,000円ほど増えたこともあり、平均工賃としては昨年度と比べ約1000円程度の増となった。	

③	地域の農園作業やお客様への配達をとおして社会で触れ合う機会を提供し「のぞみ」を多くの人にPRしていく。	「ぴあファーム」での収穫・販売・イベント参加をしていく。また地域の高齢者施設・児童施設・福祉施設へ商品紹介を行い季節行事に合わせた商品のPR活動を実施していく。
結果	毎週火曜日のぴあファーム(農園作業)への参加はしているが天候による欠席や作業希望をされるご利用者の欠席等、一定した収入には至らなかった。収穫物の販売をとおして近隣の方々との会話を持てるようになり、今までと比べ会話をとおして地域交流を深めることができた。コロナ禍でもあり近隣の高齢者施設・児童施設への商品PRは自粛となったが、年度末後半では地域のイベント・会議での景品・参加賞等の利用が増えクッキーの注文につながった。	
④	夏休みの親子体験実習や近隣中学校との交流授業を実施。	夏休みの親子体験実習の案内エリアの拡大、特別支援学級生徒たちとの交流(見学・作業・イベント販売等)を増やすことで多くの生徒たちやご家族にも活動を知っていただく機会とする。
結果	親子体験・交流授業においては施設内での感染者が増えたためご希望者へ周知いただき、来所者の規制をさせていただいたため実施には至らなかった。	

事業所名（サポートセンター曙 定着支援事業）

今年度の最重点目標		①定着支援事業に必要な知識を向上させていく。 ②サービス提供期間を利用し、ご家族との気持ちの共有や企業との信頼関係を構築させていく。 ③月一回以上の面談を大切にし、ご利用者の気持ちの動きを感じる。 ④休日の過ごし方の提案をご利用者と一緒に考えていく。
結果		①他施設との情報交換をとおして定着支援事業のシステムについての話し合いを持った。 ②支援レポートをとおしてご家族との情報共有を行い、企業とのパイプ役としての役割を担った。 ③定着面談をとおしてご本人を取り巻く環境を把握し、職業生活全体の課題収集を行った。 ④月一回土曜日の半日を利用し、就労者同士のコミュニケーションの場を提供した。10回/年
優先度	目標達成のために実施する事	具体的な方法
①	ご家族・ご利用者・企業担当者との面談を充実させていく。	関係者とのコミュニケーションに必要な話す力・アセスメントスキルを向上させていき、的確に情報収集をしていく。
結果	ご利用者の個々のニーズや特性に合わせた内容準備し、話しやすい場の環境設定を実施した。支援者やご本人にも適切な対応ができるよう「アンガーマネジメント」の研修に参加し円滑な面談を行えるようコミュニケーション技術の向上に努めた。	
②	ご家庭と企業とのパイプ役としての信頼関係をつくっていく。	情報共有・情報交換を中心に本人・企業の安心を基本とした関係作りしていく。
結果	的確な情報共有のため、まずご本人の「今」の困りごとを受け取れるようにLINEを活用した情報収集を実施し、必要な課題解決については適時ご家族・企業と連携した支援を進めた。また企業との情報共有・情報交換を密に行い、企業に対して「障害者就労」のサポートを実施した。	
③	サービス期間3年を利用し、生活場面の把握や家と会社での気持ちの変化等をくみ取り就労継続に努める。	家族・企業との信頼関係を結び継続就労に向けての流れをつくっていく。またサービス終了後も職業生活全般において継続支援を実施する。

結果	「就労定着支援」のサービス終了後のご家族の不安については、サービス終了3ヶ月前を目途に再度こねくとしてとぎれない就労支援であることの説明を個々に実施している。またご家庭での状況によっては相談支援事業所をはじめ関係機関にご協力をいただきながら課題検討を進め、ご本人・ご家族との面談の機会を持った。	
④	一人での参加や友人との参加など場所の提案や金銭の把握などを一緒に考えていく。	基本月一回、明石市総合福祉センター新館での室内スポーツの利用や、市内の遊戯・観光・食事などそれぞれ自身の生活や趣味に合わせた活動場所を増やしていく。
結果	余暇をとおした就労者同士の交流と個人や仲間同士での過ごし方の提案として、社会資源を利用した「就労者の集い」を実施している。働く場では個人で頑張っている場面が多いため、「話す」ことで互いのリフレッシュにつながっている。また仕事から離れた環境でこそ見れることも多く、日々の面談では拾えない情報収集が実施できた。	

今年度の最重点目標	
結果	・選んでもらえる事業所展開 ・新館のさらなる発展 ・地域との繋がりの強化 ・職員の育成 4月に新卒者1名、年度途中にグループホーム利用者1名の受け入れを行うことが出来ている。活動においては、新しい作業を一部取り入れるなど作業内容の充実に取り組み、環境整備にも力を入れた。新館の活動において、新たなターゲットへの働き掛けを行い、地域との繋がりを広げることが出来ている。 貴和と新館の活動を共有することで、貴和のご利用者和新館職員の交わりを増やすなど、ご利用者の活動の広がりと職員のスキルアップのための経験の機会も持つことが出来た。
具体的な方法	
①	・定員を20名から25名に変更したことから、今後安定した経営を行うにあたり利用者獲得が必須となる。そのために、まずは就労継続支援B型としての貴和の利用価値を高め、そして多くの人に知ってもらう機会を作る。 ・利用者の手空きの出ない充実した作業提供 ・一般就労を目指した取り組みの提供 ・貴和の令和3年度平均工賃と比較し、利用者工賃の向上又は維持 ・夏休み期間の8月に、支援学校を対象にした体験会の実施（従来の作業体験に加え、新館でのスポーツ体験も実施）
結果	今年度は新規利用者を2名獲得しており、定員増により新卒者とグループホーム移行者の利用ニーズに応えることが出来ている。昨年度から受けている下請け作業は安定して受けることが出来ており、作業量のアップに努めた。新しい利用者に合った作業提供を行うために、一部新しい作業も取り入れてみるなど、充実した作業提供は出来ている。工賃については、定員増により平均工賃は多少ダウンしたが、大きな減少とならずに維持することが出来た。 昨年度の体験会から次年度の新規利用者の獲得に繋げることが出来ており、今年度も引き続き特別支援学校（今年度はいなみ野特別支援学校のみ）を対象にした体験会を実施し好評を得ている。
②	・新館利用者の獲得及びユニバーサルスポーツの普及 ・ニーズに沿った事業内容の実施。来館者及び福祉事業所（団体）に対して幅広くアンケートを実施し、その要望を参考にした事業内容への定期的なリニューアルを実施。（「新館だより」にアンケートを同封） ・福祉事業所を対象に出張教室の実施。インストラクターが福祉事業所等に出向いて教室等を行い、一人でも多くの方にユニバーサルスポーツの知ってもらい、また楽しさを体感してもらう。そこから、明石市での競技人口の増加や新館利用に繋げる。

結果	今年度も引き続き昨年までと同様の事業内容を実施することができ、スポーツ教室や交流大会など内容も充実してきている。ご利用者は定着してきているが、半面新たな利用者獲得にはつながっておらず、アンケートの結果から現状の課題と新たなニーズについて検証し次年度に繋げたい。 インストラクターが出向いてのボッチャ教室や、レクリエーションへの参加等を行い、ユニバーサルスポーツの普及に努めた。新たなターゲットの獲得については、地域の子供を対象にした体験会や、放課後児童クラブへの働き掛けにより、交流の機会を持ち始めることが出ている。	
③	・地域を知り、地域に出向き、地域を迎え入れる	・作業所と新館の設置地域を知るために、長い期間その地域で暮らしている方からの情報収集（歴史、人口、世帯構造、年代比率、活動状況、地域が望んでいること 等）。 ・地域と繋がっている福祉事業所（障害者施設だけに限らず、高齢者施設等も含む）での取り組みを調べる。 ・顔や存在を知ってもらうことを第一に考え、挨拶し合える場所への参加。（地域のゴミ拾い・地域の散策・衣川コミセンの活動参加 等）
結果	未だコロナ禍であったこともあり、地域の活動やイベントへの参加機会は持てなかったが、ゴミ拾いや駐車場の整備などの機会でも顔を知ってもらうための挨拶活動は積極的に行った。 サポートセンター貴和周辺地域の住民活動は活発ではないが、新館を含めた少し広域で見ること、サポートセンター貴和のご利用者とは新館のご利用者との交流の機会を大切に育み、地域との繋がりが持てるよう工夫している。	
④	・多種多様な経験と知識獲得	・作業所の職員が、様々な作業に取り組む機会を設ける。複数の作業が出来るようになることで、職員間の相互コミュニケーションの構築に繋げる。 ・作業所職員、新館職員共に、「働き」や「スポーツ」に関する研修等への参加に拘らず、多様な研修等に参加する機会を設けて広い視野のもてる職員への育成を行う。
結果	新館職員にはサポートセンター貴和でのイベント参加機会を増やし、様々な業務経験や職員同士のコミュニケーションの機会を大切にしたい。サポートセンター貴和の職員には、事業所における下請け作業の支援のみでなく、新館での清掃業務やイベント参加時など様子について、ケース検討の機会を増やすことで、支援力の向上・スキルアップに繋げた。研修参加については、オンライン研修も取り入れられるなどしたが、コロナウイルスへの対策や自粛もあり、十分な機会を持つことが出来なかった。	

今年度の最重点目標	
①職員は専門職としての自覚を持ちます。 ②ご利用者やご家族の安心を支えます。 ③二見西地域において障害についての啓発を行います。	
結果 ご利用者にとってより良い人生を送っていただくために職員の育成やご利用者の満足度を向上させる取り組みを予定していたが、結果的には大きな変化をつくることができず現状維持にとどまったと感じている。 特に職員の育成面では管理者として個々に応じた指導・助言ができておらず、それぞれの職員をしっかり理解することが必要だと改めて感じた。	
優先度	目標達成のために実施する事
①	・職員を育成する ・支援力を向上させる ・8月・12月に半日集中会議を実施する。併せて支援に関する勉強会も実施する。 ・アセスメントの強化(エンパワメント-主体的に生きる力-を引き出していく視点で支援する)。意思形成支援(選択の幅を広げる)と意思決定支援の取り組みを継続。
結果	日常に会議の時間を持ってないことから年に2回、半日会議を設定し●事業計画の確認、●各種(感染対策・虐待防止・身体拘束適正化)委員会、●ご利用者モニタリング、●防災研修、●福祉サービスについての勉強会、などを行った。しかし、限られた時間にテーマを詰め込みすぎたこともあり、理解につなげることができなかったと感じている。 アセスメントについては年度末に見直したものの、十分とは言えない切れずスキルの弱さを感じている。一方、主体性を引き出す意識は少なからず身についてきていると感じられた。
②	・サービスに関するアンケートを実施 ・利用者自治会を開催 ・保護者会・勉強会を開催 ・安定した運営を維持する ・保護者に向け年2回(7月・12月)アンケートを取り分析し、今後の運営に活かしていく。 ・利用者自治会を発足し、3カ月に一度開催。利用者の意見を抽出し今後の支援に活かしていく。 ・保護者会を年4回程度設定し、必要としているテーマの勉強会を企画。併せて必要な情報等を提供していく。 ・月平均稼働率80%以上維持できるように管理する。

結果	アンケートを通して実施していた「延長利用」だが、職員配置等の問題で継続が困難になり2月をもって廃止とした。ご利用されていたご家族へは個々に説明させていただくことで理解していただけた。今年度行ったアンケートでは入浴や散髪など、双葉では提供が難しいサービスの希望が見られた。一方、実現可能なサービス(外出や散策など頻度を多くしてほしい)については取り入れていくよいである。自治会活動については定期的に開催したが、職員からの働き掛けが不十分でご利用者の意見抽出という狙いは達成できなかった。保護者会についてはコロナ禍もあり定期開催できなかったが、保護者向け勉強会としてグループホームについての勉強会を開催。各家庭で将来に対して考える機会の一つとなったようだ。 稼働率については月ごとを見ると上半期は80%を切ってしまうことが続くが下半期は80%台を維持し、最終的には年間の平均が82%と目標を達成することができた。	
③	・積極的に地域活動に参加していく	・二見西コミュニティ推進協議会とイベントを軸に連携していく。 ・新たに動き出す二見西まちづくり協議会への参加。 ・地域の清掃活動を自主的に行う。
結果	コロナ禍ではあったが地域との交流行事には状況を見ながらご利用者と参加したり職員のみ参加したりと顔を出すように心がけた。結果、9月に発足した「二見西まちづくり協議会」にもコアメンバーとして参画することができ、主に福祉啓発などの活動を任せていただくことになった。 地域清掃については不定期だが数回行い、近隣の方から感謝の言葉をいただいたりすることがあり、良い関係が継続できている。	

	今年度の最重点目標	「ご利用者の望み・夢・未来への想い」に向き合う
結果		支援者・チームとして「想いに向き合う」風土作りは前進出来たと感じる。しかし実際の結果として、ご利用者お一人お一人の想いを引出し・実現することが出来るチームとまでは至っていない。大小あるご利用者の想いを、実直に受け止め当り前に支援できる風土と環境・体制づくりを次年度も継続して取り組みたいと考える。
優先度	目標達成のために実施する事	具体的方法
①	アセスメント力・支援力の強化	・各職員の基礎スキル向上を基に、チームとしてのバージョンアップを図る。(手法・理論等の整理) ・事業所内の事例検討会を定期開催 ⇒ 年度内に法人内実践報告を行う。 ・知識、技術、価値を高める機会や学びを設定する。
結果		外部研修・WEB研修を活用し各職員の基礎スキル向上に努めた。また定期的なカンファレンスを行う事で、チーム支援・事業所としての方向性を保ち、ご利用者の「望む暮らし」の実現に向け支援を行った。当事者目線で進めるケースワーク時に生じる課題やグループホームでの生活故に問題・壁となる事案に関しても、個のニーズとしてしっかりと捉え支援を展開する風土作りに努めた。事例検討会の開催に関しては実施する事が出来ずに終わった為、次年度の開催を目指す。他法人(一羊会)との情報共有を図る機会をオンライン上で設けた。今後合同ケース会議や事例検討を行っていく足掛かりを作れた。しかし全体的な底上げには至らず、次年度以降もアセスメント力・支援力向上の強化を目指し引き続き取り組んで行きたいと考える。
②	意思決定支援の強化	・意思を形成する為の経験や選択肢の拡大を行い、表出できる機会や場面設定を行う。 ・ご利用者目線でのアセスメントや、ニーズ解決に向けた実践力を養う。 ・個別支援計画作成の見直し。

結果	アセスメントへの意識を高め支援には臨んでいるが課題もまだまだ多い。ご利用者目線・権利擁護の観点を意識し、個のニーズに向き合う姿勢を取れる様にはなっているが、実践や課題が生じた場合の解決能力などには力不足を感じる。またグループホームの枠や支援者側の体制や意識の問題で、スピーディーな取り組みが行えず時間と共に取り組み自体が消滅する事なども多いにあった。選択肢の拡大や意思を引き出す為の支援への意識は持てる様になりつつあるが、実践に結び付け達成する過程の支援力や対応力が今後の課題である。	
③	第8・第9やまゆりの家の始動	・移行、新規契約をスムーズに図り、安定した生活の基盤を築く。 ・第9のコンセプト「自分に適した暮らしを見つける」を遂行できる支援体制の構築。 ・第6を含む、貴崎団地内のホーム連携と、地域理解に繋がる働き掛けを行う。
結果	第8・9やまゆりの家両ホーム共に5月に無事稼働をスタートさせる事が出来た。新規契約を含む計9名が新しい生活を順調にスタートされている。第9においては今回初めて夜勤者を配置せずホーム運営を行っているが、第6・8の夜勤がカバーする事で特に大きなトラブルもなく運営は行えている。ご利用者の自立・生活能力の向上を目指しながらご自身に適した暮らしを見付けて行く事をコンセプトにした支援を行っている。生活場面での自立支援においては一定の効果は感じているが、自分に適した暮らしを考えて行く部分の支援においては十分な支援が行えなかった。次年度において計画的な組み立てを行い、ご利用者の望む暮らし方を実現したいと思う。市営貴崎団地内の3ホームの運営に関しては、連携した運営・職員の動きを構築する事が出来ている。またご利用者同士の交流も盛んであり、地域の清掃活動も合同で参加している。引き続き、3ホームの連携した運営と地域に根付いた活動を行って行きたい。	
④	ポジティブな住まいの選択の提案	・「住まい」を通して、障害当事者の「望む暮らし」について当事者・家族と考える機会を設ける。 ・多様な暮らしを実現できる支援環境、体制構築を検討し法人に提案する。 ・親亡き後ではなく、「自らの住まい」を選択する風土作りを行う。
結果	コロナ渦ではあったが、前年度と比較しても会合等への参加を増やす事が出来た。「住まい」に関しての現状をお伝えしながら、暮らしを考え備えていく事と障害者の暮らし方も多様化していく必要がある事の問題提起を行った。育成会、いなみ野特別支援学校、自立支援協議会などの会合で発言する機会を頂き、実際に小さなワーキング的な取り組みも行えた。特別支援学校の保護者・教員に対しての講演後は、個別の見学や相談も少ずつ増えて来ている。また市内の共同生活援助事業所との関係性が希薄だった為、ご挨拶や訪問を行い事業所間の連携構築に向けた動きをスタートした。事業所間が連携し切磋琢磨する事で、より市内のグループホームの質が向上しご利用者の選択肢・暮らしの幅が拡大する等の好循環を実現したいと考えている。次年度も当事者・同業者に対し、継続した働き掛けを行って行きたいと思う。	
⑤	地域とのつながり	・交流強化地域（松蔭、貴崎団地）を設定し、その地域の団体やコミセンとのコネクションを作る。自治会役員も担う。 ・近隣の方がホームに足を運んで頂ける機会を作る（掃除のボラ・お話し相手・イベント） ・「あそび隊」を通して交流を図る。

結果	やはりコロナ渦を考慮した動きとなり十分な結果とはなっていない。自治会活動も最小限だった為に役員としての動きも少なかった。ただ社会福祉協議会との協働でボランティア養成講座に関わり、実際にホームご利用者との交流や見学などを催す事ができた。障害理解と交流の機会を設ける事が出来たので次年度以降も同様の取り組みを行っていきたいと考える。ホームご利用者間の活動である「あそび隊」も継続して行った。コロナ拡大時には開催中止の判断も行った為、十分な活動には至っていないが、ご利用者間で企画した神戸や姫路などへの外出も行った。地域との繋がりは次年度も強化して動きを作って行きたいと考える。
----	---

今年度の最重点目標	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「その人らしい最後」を迎えるための体制づくり ③ご家族との時間、繋がりを考える ④地域との繋がりを ⑤障害理解を深める
結果	①個別支援計画とリビングウィルに、ご利用者の楽しみややりたいことを記載し実施している。 ②本人、保護者に希望する最期の迎え方の聞き取りを行ない、リビングウィルに記載し事業所間で周知している。 ③コロナの感染が落ち着いている時期は、ご家族との面会を積極的に行うとともに、家族イベントを実施している。 ④近隣のコミセンや民生委員と連絡をとり、情報収集や繋がりを作っている。 ⑤世話人との会議を実施し、対話する場を設けている。
優先度	目標達成のために実施する事
①	個別支援計画に「夢」を組み込む ・個別支援計画作成前には、職員全体で話し合いを行い夢の共有を図る(2回/年) ・言語化が難しい方には、ご家族からの聞き取りや、職員の日々の関わりの中から夢をくみ取る ・「夢」の取り組み報告について各ケース担当で報告会を行う(6回/年) ・「夢」が実現したものには職員工夫の上、全体に共有する。ご家族へも伝える
結果	・個別支援計画作成前にサービス管理責任者とケース担当との話し合いの場を設け、ご利用者の望むことを共有して計画に記載している。また、リビングウィルにも行きたい所や会いたい人等の項目を作り、本人や保護者から聞き取りを行っている。聞き取った内容については、ケース担当報告会で全体共有を行なっている。 コロナの感染が落ち着いた時期にご利用者の希望(行きたかった所、食べたいもの等)を実施し、実施したご利用者については本人や保護者ともに喜んでいる。
②	ターミナル期の体制を整える ・終末期におけるあいすくりーむの家の考えや想いをご本人、ご家族、職員、看護師、世話人で共有する。それらを伝える為のツールをターミナルケア委員会で検討する ・リビングウィルの作成と話し合いを定期的に行いながら、ご家族と共通認識を図る(2回/年) ・夜間⇄日勤の申し送りがスムーズに行えるよう情報・業務整理を行う

結果	・ターミナル委員会を中心に、「ターミナルについての知識や考え方」「ターミナル期にどのような支援を行うべきか」等を検討している。またターミナルケアの実績のある講師を招いた研修会を企画するなどして、ご利用者がターミナル期を迎える時の準備を行なっている。本人や保護者とはリビングウィルを作成するにあたって話し合いを行ない、その作成の過程を通して保護者の気持ちやあいの想いなどを共有している。 ・夜勤と日勤の申し送りに関しては、看護師の申し送りの場に現場職員や主任も同席して共有するようにしている。	
③	ご家族との時間を大切に考える	・機関誌を発行して「あいきりーむの家での生活」を伝えていく(4回/年) ・ご家族と過ごせる時間を設ける ・家族交流会を実施する(1回/年)
結果	・あいの機関誌を4回発行し、保護者にあいの様子を伝えている。 ・11月にあいの家族交流会を実施し、本人と保護者が一緒に過ごす場を提供している。 ・家族との残りの時間を大切にするために、コロナ感染の拡大期間以外は積極的に家族の家に訪問したり、面会等の受け入れを行っている。	
④	地域へ働きかける	・地域行事へ積極的に参加する。地域資源を活用する(サークル活動・移動支援・商業施設・ボランティア) ・地域の研修会等への参加(障害理解への研修企画) ・あいきりーむの家の存在を地域の方に知ってもらう(ブログの活用・掲示物の作成等)
結果	・高丘コミュニティセンターに、あいが参加できるイベントについて伺っている。地域の民生委員にも伺ったところ、高丘祭りの地区社協のブース(赤い羽根共同募金)に繋げてもらい、あいの職員とご利用者で寄付していただいた方に羽根を渡す等の手伝いを行っている。	
⑤	前年度研修のフィードバックを行う	【世話人】 ・前年度研修を受けてからのアンケート結果より「意識して取り組んでいるところ」についての振り返りを個人面談で行う。また定期的に世話人会議を行う(3回/年)
結果	・世話人との会議を行ない、ご利用者の情報共有や業務についての話し合いを行なっている。会議には主任と副主任も同席し、ご利用者のことを話し合う中でその行動の意図や理由なども伝えて障害への理解に繋げている。	

	今年度の最重点目標	①「時間(とき)・人生」を大切に過ごすために日中活動の充実を図る ②チームのスキルアップを図る ③「美味しく、楽しく、最後まで」を継続していく ④ご利用者確保 ⑤地域との繋がりを
結果		①日中活動チームを中心に企画し、個人活動、グループ活動、健康活動等を実施している。 ②各委員会や各チームで話し合いを行ない、発信、研修等を行っている。 ③食事チームで食事内容や食事形態等を検討し、職員全体に対して食事についての研修会を実施している。 ④相談支援事業所と連携をとり、かいのきの環境が必要なご利用者の利用に繋げている。 ⑤近隣のコミセンに相談し、地域イベントに参加している。また、民生委員と連絡をとり、情報収集や繋がりを作っている。
優先度	目標達成のために実施する事	具体的方法
①	ご利用者のニーズを把握し活動内容を整理する	・個別支援計画作成前には、職員全体で話し合いを行う(2回/年)。好きなこと、好きな物を知りニーズの把握を職員間で共有する ・「個人」「集団」「体力づくり」「サークル活動」など、活動のカテゴリーに分け把握しやすくする。また「ご利用者のしたいこと」「健康維持のために必要なこと」等トータルで考え、お一人お一人の活動の組み立てを行う
結果		・個別支援計画作成前にケース担当と個別面談を行ない、活動の支援についての話し合いを行なっている。また、職員会議にてケース担当報告会を行ない「やりたいこと」「好きなこと」「興味があること」等のニーズを職員全体から抽出し、周知している。 ・今年度前期はコロナの感染防止のため活動を自粛する場面が多かったが、後期についてはご利用者の希望する個別活動やグループ外出等を積極的に企画し、実施している。また、中庭でのウォーキング等での運動機会を設け、運動意欲が継続できるようにスタンブラリー(活動に参加できたらハンコを押せるチェック表)や、年度末での表彰を行っている。
②	委員会活動 チーム活動 内部研修・勉強会	・委員会を虐待防止(身体拘束)、リスクマネジメント、ターミナルケア、感染予防の4つに分け活動を行い、全体へ活動内容を発信する ・チームを食事、環境、健康、活動の4つに分け業務分担を行うことで事業が円滑に進むようにする。それぞれでチームで取り組む業務を考え発信する ・「介護」「専門職(ST/PT)」「チーム作り」の勉強会を実施(1回/月)

結果	・委員会（虐待防止、リスクマネジメント、感染予防、ターミナル）、利用者支援チーム（食事、環境、活動、健康管理）で定期的に話し合い、話し合った内容は職員全体メールや職員会議等で報告を行なっている。あいすに新しく入職した職員に対して、先輩職員から移乗等の介護技術の実技研修を行ない、またターミナルケアについては外部から専門の講師を招き研修会を実施している。	
③	スキルアップ研修 「食べるため」に必要な運動	・食事チームで勉強会を企画、実施（3回/年） ・体操・口腔体操のプログラムを作成し、それぞれのレベルアップを図る
結果	・職員全体で食事についての研修を行なっている。（「摂取嚥下の仕組み」「とろみ食の試食」「食事時のポジショニングの実務研修」）また、ご利用者に対しての食事形態、食事量の調整等を検討し、個別に応じた食事提供を行うようにしている。	
④	ご利用者（利用日数を増やす）を増やす	・医療的ケアが必要な方等ご利用者数を増やすため地域包括支援センターや相談支援事業所との情報を共有するとともにブログでの方法を試みる ・土曜日開所日にイベントを行う際は別日利用のご利用者にも参加を促す
結果	・法人内外に問わず医療的ケアが必要な方の情報を相談支援事業所と共有し、今年度については新規に2名の方がかいのきを利用されている。	
⑤	地域へ働きかける	・地域行事へ積極的に参加する。地域資源を活用する（サークル活動・移動支援・商業施設・ボランティア） ・地域の研修会等への参加（障害理解への研修企画） ・かいのきの存在を地域の方に知ってもらう（ブログの活用・掲示物の作成等）
結果	・地域のコミセンと連絡をとり、かいのきの参加できる地域イベントを紹介してもらっている。結果、高丘祭りの参加に繋がっている。 ・かいのきでのイベントや活動をブログやインスタに掲載し、かいのきを知ってもらうための広報を行なっている。	

今年度の最重点目標	
①ぽっちらしさを明文化し、スタッフ全員で共有します。 ②活動を発信することで、ぽっちがある意義を確認し理解を深めます。	
結果	①支援会議、企画会議・研修などをみんなで経験した上で、1月～コンセプト会議を実施(4回)。「今日の花」という言葉にまとまった。最初の問い「ぽっちはどんなところ？」に様々な回答あり。そこから「立ち上げの経緯・想い・その後の経過(共有)」活動を通じて喜んでもらえたことは？(誰に・どんなことを?)「ぽっちにしかできないことは？」「どんな場所でありたいか？」など意見交換し、整理した。経験や理解度、価値観の差はあった上で、今後、実践とリンクさせながらそれぞれに深めていく。 ②企画(展示・ワークショップ)はスタッフ・関係者と意見交換の場を設け、内容を深めることができた。成果にもつながった(③に記載)。企画会議ではスタッフそれぞれに納得感があり、スタッフから「話し合いの時間がよかった」と感想が挙がった。一方で商品は計画的な実施に至らず。開発・制作・在庫管理のための時間確保は引き続き課題。外部とのコラボは相手側の発信力もあり、ぽっちを広く知っていただく機会となった(Instagramフォロー数増加)。意見交換することでスタッフのモチベーションアップになる一方で、企画や会議への参加状況により、スタッフ間で理解や熱量の差が見えた。→2023年度は広報誌を作成。様々な形で関わりを増やすことでスタッフ間の差も埋めていきたい。
優先度	目標達成のために実施する事
①	具体的な方法 コンセプトと行動指針の作成。 ・支援会議・ミーティング・イベントの振り返りなどを通して、私たちが大事にすることや姿勢を共有する。(支援会議:半年ごと/ミーティング:月1回/イベント振り返り:年2回) ・事業計画の進捗と振り返りを行う。(1月) ・外部の展示会鑑賞や研修を通して、私たちが目指す方向性を考える。(年1回/1人) ・共有したことを文章にまとめる。(年度末)
結果	コンセプトは達成(完成)。 行動指針は時間が取れず未達成(2023年度計画へ)。様々な勤務形態がありスタッフ全員が揃って話し合う場がない。2回に分けて実施するなど工夫したが、1回の参加者が2～3名となり意見に偏りが出る傾向も見られた。会議の開催方法は課題(2023年度は全体会議を予定)。コンセプト会議では、経験の差はあるものの”ぽっちらしさ”への捉え方について大きく違いはなかった。またスタッフそれぞれの個性や適性(価値観・興味・傾向・課題…)を知る機会にもなった。会議や研修で一時的に上がった熱量を持続させることが必要。行動指針作成にて日々の実践や実感へつなげていく。
②	・スタッフ増員(パート・週3日)と役割分担をします。(事務・商品・物品管理など/上半期) ・ご利用者の状況に合わせてニーズ整理・新たな活動や場所の提案(移行)を行います。(半年ごと/面談にて) ・目的に応じてボランティアスタッフを募っていきます。(散歩の付添い・商品づくりなど/上半期)
結果	・スタッフ増員…達成したが、子育てにより退職するスタッフもあり。引き続きスタッフ確保を進める。社員の業務を細分化・マニュアル化し、パートでも担えるように整えてきた。マニュアル化により安定して遂行する一方で、形骸化しないように。”気づく力”の醸成にも留意していきたい。 ・利用者ニーズの整理…見直しが必要な方・大きく変化の見られた方について支援会議を実施。欠席がらだった方に改善が見られたり、各事業所の状況・支援方法をすり合わせる機会となった。今後も経過を共有し、方向性のずれが出ないようにしていくことが必要。 ・商品では体操教室の方やインスタで知り合った方に、縫製作業を手伝っていただいた。体操教室の方は金ヶ崎在住のご高齢の方。相手の方々にとって楽しみにつながった。他、個別支援として傾聴ボラ(ほほえみ)さんを定期的に利用。”話を聞いてほしい”ニーズや退所前等の苦手な時間を埋めていただいている。

③	活動を発信します。	・展示…「何を伝えたいか」をすり合わせる時間を作り、展示内容を工夫します。(アスピア・明石SA) ・商品…定番商品を計画的に準備し、販売を定着させていきます。(大山寺珈琲・FLIPFLOP/オンラインストア) ・企画…「誰と・何のために」を意識して内容を検討します。(自主企画/年2回) ・広報…インスタやブログを効果的に活用していきます。(企画ごとに法人内・外へ向けて)
結果		・作品展「萌し」@アスピア明石 タイトルを決めるまでの話し合いを充実させることができた。ご利用者の作品から「変化」をキーワードに設定。そこから伝えたいことは何か？を話していくと、「不変はない」「人は変化を求めている」「変わる」は「進む」ことなど、イメージが変わっていった。コロナ禍の重苦しい空気の中、作品展を通して「変化」を様々な形で表現したいと企画した。「最近、疲れていたので作品を見て心がすーっと軽くなりました。」「見方を変えれば少しポジティブに」受けとめていただきたと企画した。「最近、疲れていたので作品に切にしているものは変わらない。素敵です。」「など感想をいただいた。 ・企画(ワークセッション)「ノーボーゴ！ノーアート！」×たらららん工房 まだコロナ自粛モードの時期だからこそ…と、たらららん工房さんと企画。「防(緊張・静)」と「GO！(緩和・発散・動)」をキーワードに「様々な人で創作を楽しむ」「完成形よりも「行為」を重視」「行為を通してそれぞれの変化(気づき)・全体の(空気・創作)の変化を感じる」ことを目的とした。また「家や学校ではできないこと」というポイントも、ぽっちならでは。防護服を逆手にとって生かし、子供たちと一緒に楽しんだ。子供たちの前で、車椅子ユーザーのMさんが車輪に絵の具をつけながら闊歩。「おもしろそう！」「すごい！」「という好奇心に満ちたままなぞで見つめる子供たちが印象的だった。Mさんも楽しそうだった。たらららん工房さんとの反省会では、「緊張していた子もいたが創作が始まると一気に溶け込めた。」「防護服も車椅子も見慣れない年齢の子供たち。偏見なく関わったのでは。」「参加者同士、真似したり、ひらめいたり、個性あり一体感もあり。想定以上に表現の広がりがあった。」「形」に捉われず、その場の行為・時間を一途に楽しめた。」「子供たちにとっても記憶に残る企画になったのでは。」「など意見が挙がった。 ・企画をすすめるごとに、特に外部とのコラボによって、インスタフォロワー数が増えた(166名→現在396名)。インスタからの問い合わせ(求・商品・商品購入・イベント参加)も増えている。現状のままテーマを絞らず(日記のように)継続して発信。2023年度は編集会議を設け、広報誌の発行を予定。 ・商品(開発・制作・管理)については優先順位が下がりがち。時間確保や役割分担が引き続き課題。その中でも、裂き織り商品やバッグ作りなど、行程化できたものもあった。コラボや販売機会(場所・内容)について精査しながら進めていく。
④	今後の展開を考える。	まずは既存の活動を計画的に、確実に実施し、充実を図ります。 事業計画の振り返りにてスタッフでアイデアを出し合い、現状とすり合わせながら次につなげます。(ぽっち内シヨップ化、販売・展示場所の新規開拓、ぽっち広報誌作成、工賃アップに向けて…)
結果		下半期からはコロナの影響も緩和し、活動的に過ごせた(外出や企画など)。活動は充実した一方、支援計画(特に共有会議)にかかる時間が確保できずおそろそかに。作成月をずらす・記録を簡略化するなど引き続き工夫が必要。事業計画の振り返りでは、「ぽっち通信を作りたい」「展示場所を増やしたい」「スタッフも一緒に創作したい」などアイデアが挙がった。役割を作り、スタッフも主体的に関われるようにする(2023年度計画へ)。課題には「時間の確保」が挙がった。自粛が減り活動が戻るとともに、利用者増加による課題(この3年で8名増加)やスタッフ体制の脆弱性(勤務形態・働き方・個々のスキル)が露呈。事故・ミスの増加、業務が進まない・できない(環境整備・会議・事務など)、一部のスタッフに業務が集中するなどの状況がある。それぞれが役割や効率化を意識して行動できるよう、マニュアルや行動指針を元に具体的に指示を出していく。同時に、スタッフ間で意見交換しながら進めていけるよう働きかけたい。

今年度の最重点目標	・個別ケースにおいて本人中心とした生活圏域を網羅した支援体制の構築を目指します。 ・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 ・ご利用者の、その人らしい暮らしの実現に向け多機関連携を意識しコーディネートしていきます。
結果	オアシス会議において、「本人はどう思っているのか」「本人にとってどうなのか」という言葉が多くなっており、本人を中心とした支援を考える風土が高まっている。また、事業所、基幹、行政、学校等、本人の支援において必要と思われる機関と有機的に繋がるよう動くことができている。しかし、事業所や保護者、制度、資源等の事情が本人の思いに答えられない事が多くあり、本人を中心とした支援体制の構築は引き続きの課題となっている。 職員の退職や業務の偏りにより、国の示す基準に基づいたモニタリングが実施ができていない。反面、サービス利用支援(計画)は多く行う事ができている。 【計画件数：448件(達成率126%) モニタリング件数：926件 (達成率87%)】

優先度	目標達成のために実施する事	具体的な方法
①	定例会議にて本人中心支援の確認をしつつ、職員の相互成長をはかる	・週1回オアシス会議で個別ケースのアセスメントの妥当性を確認し、2か月1回のオアシス会議では各職員が「本人中心支援」をテーマに発表し、自己の価値観・倫理感を振り返ることに繋げる。 ・相談部門として「気づきの事例検討会」を年2回実施する。 ・現任研修修了者が適宜同行支援を行う。
結果	・オアシス会議において、個々の支援を振り返る機会を設けている(1回/2月)。自身の支援を見つめ直すと共に、他の相談員からのフィードバックを得る機会となっている。 ・気づきの事例検討会を2度実施している。それぞれの気づきからの意見が聞けることで、多角的な視点でケースを考える力をつける事ができている。また、より深いアセスメントのなか、本人中心での支援について考える事ができている。 ・現任研修修了者が新任相談員に対し、適宜助言・同行支援等を行っている。	
②	機能強化型Ⅰを維持し、事業所が取得する加算を明確にする。	機能強化型Ⅰの体制を維持し、サービス提供時モニタリング加算等の取得を強化する。

結果	職員の退職により、機能強化型Ⅰの維持に必要な要件が満たせていない。※相談員4名配置の要件が12月1日より未達成。 人数の要件以外の体制は維持しており、相談員の補充があれば再度取得できる状態となっている。 サービス提供時モニタリング加算の取得は積極的に行っていない。引き換えに、より質の高いサービスの提供と高い報酬を得る事ができる継続サービス利用支援の実施を優先的に行っている。	
③	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。	オアシスご利用者347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1054回見込み)
結果	令和4年度実績は次の通り。 計画件数:448件(達成率126%) モニタリング件数:926件 (達成率87%) 職員の退職や個別ケースの対応が重なったことが原因で、モニタリングの実施が行えないことが多くあった。反面、ケースの動きからニーズを拾い上げ、サービスの変更に繋げる事により計画の件数が大幅に増加している。	
④	コーディネート力をつける	・135eネットや自立支援協議会の活動・会議への職員派遣を行い、地域の様々な資源を知り顔を合わせ機会を積極的につくることで連携しやすい環境を整えていく。 ・担当する事業所と定期ヒヤリングを行い、ご利用者面談や事業所の会議・勉強会等のサポートをするなどにより連携を深める。 ・アセスメントを通して得た情報や必要な資源をまとめる力をつけるため、オリジナルのエコマップ書式を皆でつくり学んでいく。
結果	・相談支援連絡会の参加、自立支援協議会からの協力依頼の承諾等、社会資源の把握・連携を行いやすい体制の整備に努めている。 ・モニタリングを通じて関係機関へのヒヤリングを行っている。必要があれば本人、家族、事業所、行政等、関係機関を呼びかけ集め、支援会議等の実施を行っている。 ・エコマップの書式の作成は行えていない。アセスメントツールの作成については、次年度に繰り越しとなっている。	
⑤	個別ニーズから見えた共通の課題に対する取り組みを実施する	・個別ケースにおける課題からテーマを絞り、法人内の各事業所との「学習会」を実施する。 ・相談部門としてあくともと合同で、本人・家族に向けた「セミナー」を企画・実施する。後見制度、年金、介護保険、福祉サービス、将来の暮らし等につい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。
結果	・職員の退職に伴い、「学習会」の実施は中止している。※次年度繰り越し ・在学中の本人、保護者を対象に「働く、暮らす」をテーマとして、あくともと合同でのセミナーを実施した。参加者のアンケート結果として、23件の回答の内「大変役に立った」が19件、「少し役に立った」が2件、無回答2件と大変満足度の高い内容での実施ができた。また、テーマの選定やセミナーの計画などすべての行程を企画チームに委ね実施できたことで、職員間の相互成長に繋がった。	

今年度の最重点目標	
	・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。 ・明石地域の障害者就労支援の中心的な役割を果たしていきます。 ・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ることを通して、障害者が安心して働き続けられる地域づくりを目指します。
結果	・年間相談支援件数:3,045件(前年比 108%)、一般就職者数:29名(前年比 170%)となり、対面の支援や企業からの相談を含めコロナ禍以前の水準に戻りつつある1年であった。 ・職員体制においては一般職員3名の内2名が新卒と未経験の異動職員であり、就労生活支援のコーディネートが出来るようになるまでの職員育成には至らなかったが、個人のスキルが育たない間は、事業所全体で各ケースに関り、この過程で新人職員が学び成長できる機会を作った。次年度は、一人で企業訪問する割合を戻し定着支援や生活支援件数を増やしていく。 ・明石地域の障害者就労に関わる関係機関に対する「情報交換できる場としての会議開催」や、ハローワークからの障害者雇用情報をタイムリーに共有するための「ネットワークメーリングリスト活用」等を、年間計画に基づき実施した。今後、個別の支援の中で連携し一緒に関わっていく機会を作ることで、ネットワークの強化・充実を図りつつ「チームづくり」を目指していく。
優先度	目標達成のために実施する事
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の育成。 ・週1回の定例会議を開催し、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。 ・内部研修として「気づきの事例検討会」を年2回実施し、相談部門として相互成長を促していく。 ・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	週1回の定例会議では新規相談者の支援の方向性の確認や困難ケースのアセスメントに対する意見交換を中心に、全職員で個別支援に関わった。その中で新任職員が気になるケースを事例検討会で扱い、気づきに繋げ相談部門の相互成長を図った。
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。 ・明石市地域自立支援協議会しごと部会のワーキングに積極的に関わっていく。 ・障害者雇用に関わる関係機関による全体的な情報共有を行うことを目的に「明石地域雇用支援連絡会議」を年に1回開催し、個別ケースをもとに意見交換・課題の集約などを行うことを目的として「雇用支援検討会(小会議)通称／TEAM:Aミーティング」を2ヶ月に1回開催する。

結果	しごと部会のワーキング活動「チャレンジウィーク」のコア会議に参加した。今年度もコロナ禍のため具体的なチャレンジ実習の動きは無かった。 「明石地域雇用支援連絡会議」は顔の見える関係づくりと情報共有を目的として11月に開催した。労働局や明石ハローワーク等労働行政や障害福祉課・基幹相談支援センターなど市行政、特別支援学校・訓練機関・就労移行事業所などの30事業所から37名が参加された。また、「TEAM: Aミーティング」を奇数月に開催、参加人数は概ね14事業所・20名であった。今年度は各参加事業所が順番に事例提供と司会進行を持ち回りに実施するよう企画した。事例提供については、事業所の負担になっている様子がかかえたため次年度は形を変え、地域での課題として、「実習受け入れ企業の開拓」や「障害者就労・訓練機関等の社会資源を紹介するイベント」などの必要性が上がるも、チームとしての取り組みやワーキング発足などに至っていない。	
③	あくとのつどい、あくとサロンの定期的開催	・つどいでは、あくと登録者を対象とした余暇的活動の企画・実施のサポートをします。コロナ禍における活動についてはオンラインを使用したレクリエーションを中心にしながら語らいの場を提供する。 ・サロンでは、あくと登録者のうち精神障害者の方を中心に、互いに就労生活の悩みや心配ごとなどを自由に語り合い自身の生活に対するヒントを持ち帰ることができる場の提供をする。
結果	あくとのつどいは、オンラインで3回実施、それ以外は対面でゲームやスポーツをするなど楽しむことが出来た。サロンにおいては今年度7回実施。コットンベールにて金曜日の夕方2時間を開放し開催した。 「あくと登録者ポーリング大会」を3年ぶりに開催した。参加者は22名で、皆さん久しぶりの大会を楽しんでくれた様子であった。	
④	明石地域の企業へのアプローチ強化	・すでに障害者雇用をしている現場の担当者やこれから取り組もうとされている事業主にむけた雇用啓発セミナーを開催する。 ・障害者雇用の啓発活動と体験実習先の確保のための企業開拓を行う。
結果	雇用啓発セミナーは、11月29日開催し企業ご担当者を中心に参加者は40名。兵庫県立がんセンターの障害者雇用の取組発表・グループワークなどを行った。今年度も商工会議所との共催としたことで、これまで関りの無かった中小企業のご担当者も繋がるきっかけとなっている。 「障害者雇用の未達成企業」に対しハローワークと同行しながら障害者雇用の啓発活動を実施しており、今後もこのような活動を通し明石地域の障害者雇用の促進を図っていく。	
⑤	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行う	あくとオアシス合同セミナーの開催により、安心して働き続けるための生活面の課題とあくとの支援のかかわりを発信し、地域づくりにつなげていけるようにする。
結果	本人・家族・地域へ向けた取り組みとして、あくとオアシス合同セミナーを1月21日開催。2名の方による当事者発表を含め、障害者就労・一人暮らし・グループホームなど「働く・くらす」に関するセミナーを企画・実施した。 参加者は25名であり、本人・家族の他学校の先生の参加も見られ、セミナー終了後の個別相談も有効に活用されていた。今年度は、相談部門の中堅職員と新入職員とで企画チームを結成し、主体的な取り組みをすすめることが出来て良い成長の機会となった。	

今年度の最重点目標	
・意思決定支援の浸透と行動障害への支援力を向上する ・ご利用者の要望やストレスに着眼した活動選択肢を増やす ・職員がやりがいを育め、主体的に力を発揮できる職場環境を作る	
結果 今年度掲げた重点目標を年間を通して計画的に取り組むため、役職者間で主担当を決め毎月の役職者会議で進捗状況の共有と検証を行い取り組んだ。それぞれの担当者が主体的に取り組む、各委員会メンバーを巻き込んで内部勉強会や支援現場での実践も行えた1年となった。課題としては取り組みが多岐にわたり、担当者以外が自分事になりにくく、職員全体への浸透が不十分だったこと挙げられる。次年度は取り組みについての意義目的から共有・理解を丁寧に進めていきたい。指定管理元の明石市とも、ご利用者の重度・高齢化の影響で支援体制や活動プログラムの再構築について協議を重ね、現状課題と今後の方向性を共有できたので、次年度以降も意思決定支援の推進、個別支援を軸とした支援環境の整備に努めていきたい。	
優先度	目標達成のために実施する事
①	具体的方法 ・意思決定支援チームを立ち上げ、実践と評価を行い、成果を確認しながら改善につなげるサイクルを作る。 ・利用者自治会運営委員会を継続し、運営方法の検討及び意見を取り入れた取り組みを実施する。 ・強度行動障害スーパーバイザー養成講座を導入し、職員が年間を通じて実践的なケースを通じて専門コンサルによるレクチャーを受け実践力を習得する。 ・オンライン研修を継続導入し、計画的に内部研修を実施する。
結果	意思決定支援の推進、利用者自治会の運営については、年間を通して勉強会を設けて基礎知識の習得や日々の支援現場での意識付けを行うことで計画的に実施できた。個別支援計画の評価や作成時にご利用者個々の思いをくみ取り支援に反映させること旨の記載が増えてきており、徐々に浸透理解が進んでいることを実感している。強度行動障害スーパーバイザー養成講座には年間通して参画し、日々の支援に反映させているが、担当者以外の職員への理解促進にはまだまだ至っていない現状がある。
②	・ユニバーサルスポーツの導入・定着 ・活動選択肢を増やす ・日中活動プログラムとしてボッチャ、ラダーゲッターを取り入れる。年2回、スポーツイベントを開催する。 ・パソコンを使用した活動を提供し、工房内の掲示物や配布物をご利用者と協同して作成する。

結果	担当職員が主体となり、ユニバーサルスポーツを積極的に導入し、日々の活動プログラムだけでなく、工房対抗の記録会などイベント要素も絡めてご利用者・職員への浸透に努めた。ご利用者からの評判も良く、今後も継続して運動機会の拡充に努めていきたい。	
③	職員間が心理的安全性を高め合える職場づくりと育成	・会議、ミーティング、朝終礼において、スタッフの研修報告と事例発表の場を作り、成果と課題の確認を行う。 ・職員個々の業績目標達成に向けて、進捗の確認、個々の状況に応じたSVを実施する。 ・エンゲージメントアンケートを定期実施し、結果から抽出された課題を元に業務改善を行う。
結果	・研修報告の発表の場については、3年目職員の成果発表会を実施したが、その他受講者全体の機会の提供は行えなかった。 ・職員個々のモニタリング面談は年3回を計画し取り組んだが勤務調整・考課者の役職者の負担が多く、細やかなSV実施までには至らず ・次年度は回数にこだわらず効果を優先し、回数タイミングを検討して実施していきたい。 ・心理士が主となり全職員対象にエンゲージメントを実施。日々の関りや面談では見えない内面的な心理状況の抽出機会として、職場環境の現状把握としては新たな視点での気付きとなり、下半期の業務改善を行ううえでの参考になった。	
④	地域とのつながりを育む	・山手校区まちづくり協議会に参画し、地域課題について協働していく。 ・伝統ある木の根のケーキクッキーの販売機会を、より多くの方に知っていただくためにSNSアカウン - トを活用し、新商品や販売スケジュールの情報発信を行う。 ・市内の一人暮らしの高齢者を対象にした「みんなの給食プロジェクト」に参加し、地域の方々との交流と社会参加の機会を増やしていく。 ・公的施設の使命として、自治会等地域団体の事業所見学の事業所見学を積極的に受け入れ、障害者支援の理解・啓発に努めていく。
結果	・コロナ禍で課外活動に制約があるなかでも、各地域活動へは積極的な参画を心掛けた。焼き菓子販売のスケジュール広報をHP内で開始している。 ・ここ数年、団体の施設見学要望が聞かれなかったが、10月に民生委員団体の見学会を実施、支援現場の見学や障害福祉の基礎理解の勉強会を実施し地域の方向けの啓発稼働を実施した。	
⑤	環境整備	・スマホ及びタブレット端末の導入 ・情報共有ツールの見直し(事務所の配置変更、ホワイトボード、朝礼の内容変更等) ・販売活動における看板やのぼりなど販促グッズの見直しと整備を行う

結果	・両工房にタブレット端末を導入し、ご利用者の個別支援や余暇時間の充実に活用しており、職員の間接業務(写真や動画撮影・編集)の効率化にかなり役立てることができた。 ・情報共有ツールについては、配置変更や情報整理を都度おこなっているが、日中活動プログラム・送迎・短期入所等、多様な支援に付随する大量の情報集約と効果的な整理までは至っておらず、職員個々が自分事になりにくい環境の改善には至っていない。細やかな情報伝達や引継ぎについては次年度も課題として取り組んでいきたい。
----	--

今年度の最重点目標	①令和4年度4月採用の新卒内定者を8人確保する。 ②内定者辞退を防ぐための内定者フォロー体制を整える。 ③求職者への広報アップのため、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。 ④中途採用者の計画的な確保体制を整える。 結果 チームとして役割分担を明確にした上で活動内容ごとにそれぞれ主担当を中心とした確保活動を実施し、月給契約職員1名を含め、令和5年4月採用8名を確保することができた。特に内定者辞退を防ぐため密な関係づくりを意識した結果、昨年度のような入職直前の辞退者を出すことはなかった。また、コア会議を毎月開催し情報共有等を行い、リクルート社員にも参加いただきたきながら求人サイトの効果的な活用の方方や内定者フォローなどの具体的な取り組み例を聞く機会を作り、今後の採用活動に関して活発な意見交換を行うことができた。
-------------------------	---

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5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も、早期活動を心掛け就職説明会やフェアへの出席、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	就職説明会やフェアへの計画的な出席に加え、今年度より「リクナビ」「エアワーク」への掲載を取り入れ個別に事業所見学会や説明会参加へ繋げ、結果的に8名確保することが出来た。また、求職者に法人を知ってもらうための重要なツールとして「リクルートブック」「リクルートカード」をPRコーディネータの協力を得て作成し有効に活用している。	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。
②	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	対面での集合イベントを年3回実施した。同期の仲間や先輩職員との交流を深めてもらえるよう、ランチ会・パリンピックスポーツ体験・事業所見学ツアー・研修やグループワークなどを企画・開催することが出来た。その他、定期的な情報発信や個別アプローチなど密なかかわりを意識し内定辞退者の防止に努めた。	対面での集合イベントを年3回実施した。同期の仲間や先輩職員との交流を深めてもらえるよう、ランチ会・パリンピックスポーツ体験・事業所見学ツアー・研修やグループワークなどを企画・開催することが出来た。その他、定期的な情報発信や個別アプローチなど密なかかわりを意識し内定辞退者の防止に努めた。
③	他団体と共催での採用イベントの実施	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の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。

結果	今年度もコロナ禍による福祉施設への人の出入りの制限が続き、他法人との施設見学・説明会ツアー等の企画が進まなかった。福祉に興味のある求職者へのアプローチとして、今後も他業種・他団体との連携や情報交換を行いながら福祉施設で働くことのイメージを含めた情報発信が出来ればと考える。	
④	中途採用者の計画的な確保のため説明会の実施とともに、タイムリーなチラシの配布を行う	・ハローワーク明石で行われるミニ面接会に年2回参加し、定期的な情報発信を行いながら福祉職経験者などによる即戦力の確保を目指す。 ・急な欠員補充においては、チラシ配布チームを募り短期集中して該当エリアに配布していく。
結果	ハローワークのミニ面接会については、10月に実施し有資格者（介護福祉士）で契約職員1名採用に繋げることができた。チラシ配布チーム発足までは至らなかったが、PRコーディネーターの協力を得て「中途採用向けガイドブック」を作成し、中途採用者の確保に向けタイムリーに提案できるツールとして活用することが出来ている。	

チーム名（業務継続計画（BCP作成））

今年度の最重点目標		法人の災害・感染症BCPを完成させ管理者間で共有する
結果		災害BCPについては検討を重ね、より具体的な内容・誰もが理解できる内容にと心がけ作成することで大変時間がかかってしまった。感染症BCPについてはすでに運営企画室の方で作成されていたが、見直しすることができておらず更新することができなかった。結果、今年度目標としていた「管理者間で共有する」にまでは至らなかった。
優先度	目標達成のために実施する事	具体的な方法
①	法人災害・感染症BCP案の作成	8月を目的に災害及び感染症のBCP案を完成させます。進捗確認のためにチーム会議を1回／月行います。10月までに法人災害・感染症BCPを完成させ、12月までに管理者に説明し共有を図ります。
結果	新型コロナウイルスについては定期的な開催には至らなかった。 感染症BCPについては見直しができず、完成させるには至らなかったが、一方の災害BCPについては見直しを重ね、ようやく案を完成させることができた。当初の予定よりずいぶん遅れが生じてしまったが、より現実に対応したものを感じている。	
②	アルソック管理	アルソック登録者の整備を行います(5月) 運用訓練については6月と1月を目的に行います。
結果	年度初めに登録者整備を行った。 運用訓練については6月・7月・1月に実施。これまで課題であった回答率の向上はいろいろ工夫をするが成果が上がらず、より使いやすいシステムやアルソックのアプリなどの検討を行う。	
③	法人総合防災訓練の実施	全事業所同日同時刻に訓練を行います。訓練内容については地震を想定していますが、より現実的な訓練になるよう計画します。

結果	1月にBCP(案)に準じて訓練を実施。スマホのアプリ【LINE】などを使用し、状況の共有などを図る。訓練を通して出てきた課題を作成中のBCPに反映させている。	
④	事業所の災害対策をフォローする	防火管理者を対象に研修会を実施(年1回以上)異常気象(大雨や台風など)への注意喚起
結果	防火管理者対象の研修会についてはコロナ等の事情により実施できなかった。 気象への注意喚起はBCP担当者に限らず、管理者間で声を掛け合い注意することができた。	

チーム名（人材育成・キャリアアップ）

今年度の最重点目標		キャリアパス制度を活かし、全体で人材育成を行う風土をつくる。
結果		キャリアパス制度を根拠にした研修内容により、対象者が目的や期待されている役割について理解を深めることができている。一方、OJT制度が集団感染発生等の影響を受け、事業所によって対応のバラつきがみられた。次年度以降、事業所との連携方法について見直しを図っていきたい。
目標達成のために実施する事		具体的な方法
①	新任期を終えた（4年目）の職員がOJTを担えるよう研修及びSVを行う	新任研修を修了する3年目の職員に対し、次のステップとして後輩職員を「育てる」視点と技術向上を目的に、OJT担当者養成研修を実施する。また、新任職員が配属される事業所においては4年目を迎えた職員がOJTを実践し、年間を通じて振り返りとサポートを行う。
結果	新任期終了を迎える3年目の職員の成長と課題についての振り返りの機会を設けた。また、これから中堅職員として、求められていく役割について理解を深め、必要になっていく育成・指導に関する知識技術向上を目的とした研修を実施した。対象者のアンケートと報告書から、育成する側になっていくことへの動機づけとなったことが伺えた。	
②	人材育成等、職場環境づくりにおける実践を法人全体に活かす	・副主任ワーキングの実施。 担当部門、課題の共通点等でグループを分け、行動計画・評価表の進捗状況の報告・確認・相談、意見交換の場を年2回作る。また、年1回 副主任間で職員育成に関する実践報告会を実施する。 ・主任が副主任ワーキングのグループを担当しSVを実践する。 年2回、ピアスーパービジョンの場を作り、報告・共有・課題抽出及び課題解決に向けての動きを検討する。
結果	副主任ワーキングとして年2回のグループワークを実施。グループワークでは「育成」をテーマに意見交換を行い、明桜会における人材育成の現状理解と課題抽出を行った。ワークでは副主任を3～4名のグループに分け、主任はスーパーバイザーとしてワーキングに参加することで、法人全体の副主任の現状を知ってもらう機会とした。 人材育成チームにおいてワーキングのまとめと明桜会の人材育成状況について検証し、年度末には副主任に対して共通理解と振り返りの場を持つことができた。	

③	法人役職者研修会	管理職・主任を対象にマネージメントスキル向上を目的にした研修会を実施する。
結果	令和4年度の法人役職者研修については、法人虐待防止委員会が管理者・主任を対象に「ゲートキーパー研修」を実施したため、これを役職者研修と位置づけた。	
④	人事評価表の改定(評価行動基準の導入)と検証	・役職者(評価者)への説明と周知 ・一般職員への評価基準項目(選択肢)の周知 → 評価表改定の意図、法人が求める職員像・年度末の自己評価する際の目安の事前周知 ・導入後の検証
結果	令和4年度(今年度)に改定評価表の導入に向け準備を進めた。管理者会議にて導入に向けた説明を行い、主任・副主任に対しては説明会を実施。その後、9月に全職員にメールにて改定される評価表を提示し、年度末の自己評価前に事前に確認できる期間を持ってもらった。 1月の一般職自己評価期間の案内時に、新しい評価表の導入について再度発信を行い令和4年度評価から無事に導入することが出来ている。 当初、事務職への導入は想定していなかったが、共通要素に関しては事務職員に対しても有効ではないかとの意見から急遽事務職員に対しても共通要素のみ新しい評価表を使用してもらうこととなった。	

チーム名（リスクマネジメント）

今年度の最重点目標		①課題に対する具体的な予防と対策を進めて行く。 ②事業所間のヒヤリハットの共有化を図り、日々の意識付けをしていく。 ③法人としての苦情に対してのトラブルを未然に防ぐための研修を実施。
結果		①・②取組む為の環境づくりとして「チームメンバー+事業所委員」を構築し、事例をとおしたヒヤリハット・事故分析を実施した。またヒヤリハットと事故報告書の定義を考察し書式の分類を行った。③ 外部講師を招き、「苦情解決」について各事業所より参加者を募り実施した。
具体的な方法		
①	目標達成のために実施する事 事業所ごとに「リスクマネジメント委員」を選出	各事業所で主体的に取り組めるための環境をつくり、「チーム+委員会」で構築し、取り組み状況を共有とリスクマネジメントについての発信を随時行う。
結果		各事業所よりリスクマネジメント委員を選出していただいた事で、チームだけの課題検討に終わらず、法人として共通した認識で取り組みの共有ができた。また、全体会議を4回（7月、9月、11月、2月）実施し、チームとしての目的や取り組み状況の共有に努めた。年度末の振り返りでは、年間通して取り組んだヒヤリハットの雛形を各事業所でどのように周知していくかの提案が委員からあった。取り組みへの積極的な意見もでており、チームとしての成果に繋がったと考えられる。
②	ヒヤリハットと事故の分別化を進める	各事業所よりリスクマネジメント委員を選出し、事例をとおしてヒヤリハット・事故の分析を実施。昨年度、研修で学んだ手法を用い、ヒヤリハットと事故報告書の定義を考察し使用書式の分類を実施する。
結果		ヒヤリハットと事故報告書の作成基準がある事業所もあるものの、概ねの事業所で基準が異なることがリスクマネジメント委員との情報共有でわかった。事故を分析し、将来的な事故を減らす為にヒヤリハットの重要性をチームで再確認し、ヒヤリハットと事故報告書の法人内で共通した基準の素案を作成した。またヒヤリハットは「未来に活かす」為であることを意識し、統一した書式の必要性に基づき素案を作成した。
③	事業種別による課題解決へのプロセスを図る	KYT 等、各事業所で場面に応じて使用できる研修フォームや資料を作成する。

結果	令和4年度はリスクマネジメントチームを対象にイラストを用いてのKYT分析(まず気づきの部分を意識する)し、気づきの共有を行った。ヒヤリハットと事故の分別化を重点的に取り組んだため、研修フォームについては作成途中となっていた。	
④	苦情に対しての適切な対応を学び、利用満足度を高める	苦情への適切な対応を学ぶことで、サービスの質の向上を目的に利用者の満足度を高める為の研修を実施する。
結果	・2月に副主任、リスクマネジメント委員、その他事業所から推薦を受けた職員を対象に「苦情対応」として、傾聴技術のスキルアップを目的とした内容で研修を実施した。研修ではグループワークを中心に話し手、聞き手、オブザーバーと役割をそれぞれ持ちまわり事例をイメージして行った。研修後のアンケートでは次に活かしたいとの前向きな回答が多く見られるなど、良い研修となった。	

今年度の最重点目標		法人内各事業所の支援力向上のため、下記のテーマに沿って年間を通じて研修を実施する ・個別支援計画作成から見直しまでの一連のプロセスを学び、本人主体の個別支援をデザイン・アプローチできる人材を育成する。 ・重度・強度行動障害の特性の理解と個別応じた支援の展開について学ぶ ・実際のケース・事例に基づいた事例検討会を行い、専門的な支援の共有や会議進行の手法を学ぶ
結果		年間を通して、個別支援を行ううえでの土台となるアセスメント・個々のご利用者の特性理解について、受講対象者を絞り研修勉強会を実施した。事例のケースも実際支援にあたっているご利用者を対象にし、知識向上だけでなく、実際のアセスメント手法や支援アプローチを組み立てるうえでも実践的な研修機会を設けることができた。また事例検討会を企画実施する技術的な手法も経験し、受講者が今後、各事業所内でも効果的な事例検討を主導する気付きの機会となった。
具体的な方法		
①	目標達成のために実施する事 個別支援計画のプロセスを学ぶ	個別支援計画の作成を通じて、アセスメントやニーズ整理の大切さ・本人主体の支援目標や具体的アプローチの方法を学ぶ研修会を実施する。
結果		9月30日「サービス提供のプロセス理解」の研修を実施。ご利用者への支援全体のプロセスや意義目的を再度確認し、特に支援を組み立てるうえで欠かせないアセスメントの重要性について受講者全員で学び、ディスカッションを行った。
②	重度・強度行動障害の特性の理解	重度・強度行動障害などの特性に応じた障害種別の特性理解、事業所や環境に応じた支援の展開方法を学ぶ研修会を実施する。
結果		10月25日「知的評価スケールと支援の見立て」11月29日「特性の分析」両日共に前半は講義形式で知識を学び、後半の演習では実際のケースを踏まえて事例の検討を行った。
③	事例検討会を通じた専門的な支援の共有	実際のケースや支援事例を用いて、事例検討会の必要性や進め方を学び、事業所の枠を超えた専門的な支援の共有と各事業所で建設的な事例検討が行えるよう担当者のスキル向上を目指す。

結果	1月17日「氷山モデルシートの作成・実践に結び付けるためのポイント整理」1年間の研修内容を振り返り、実際にアセスメントをグループで実践し、現場で運用できるポイントや手法を学んだ。後半はコアメンバーより、連携の重要性など今年度のまとめ・フィードバックを受講者に向けて実施した。
----	--