

令和4年度

社会福祉法人楽笑 事業報告書

(自) 令和4年4月1日

(至) 令和5年3月31日

〒443-0021 愛知県蒲郡市三谷町須田10番地68

社会福祉法人楽笑 理事長 小田泰久

## 社会福祉法人楽笑 経営理念

SHINKAを楽しめ。

SHINKAを笑え。

### 基本方針

一人ひとりの未来を想像し、次なる飛躍に向けて新しい価値を共創する。（新化）

仲間と共に経験し、仲間と共に学び続け大きく成長する。（進化）

様々なケースに対応できる、質の高い支援力を追求する。（深化）

誰もが共に生きる社会を普遍的なものにする。（真価）

心に感じる喜びと豊かさを共に分かち合う縁を構築する。（心価）

### 法人の事業

#### 【第二種社会福祉事業】

障害福祉サービス事業の経営

障害児通所支援事業の経営

一般相談支援事業の経営

特定相談支援事業の経営

障害児相談支援事業の経営

### 職員行動理念

年齢や経験関係なく、お互いを思いあい、助け合い、議論しあえるチームとなる。

全ての物事に関し、自分ごととして捉え、どうやったらできるか、常に前向きに成果を出すチームとなる。

相手の立場にたって考動し、人を大切にする職員となる。

### 令和4年度理事会の開催

開催年月日	審議事項	出席者
第1回(書面) R4/5/9	第1号議案 債務引受契約承認に関する件 第2号議案 公益財団法人JKA補助事業実施に関する件	書面理事会
第2回 R4/6/6	第1号議案 令和3年度事業報告、決算書類に関する件 第2号議案 令和4年度補正予算に関する件 第3号議案 就業規則の変更に関する件 第4号議案 資格取得支援制度規程に関する件 第5号議案 理事・監事候補者の選出に関する件 第6号議案 令和4年度第1回定時評議員会の召集に関する件	理事 6名 監事 2名
第3回 R4/6/30	第1号議案 理事長・業務執行理事の選任の件 第2号議案 社会福祉法人楽笑 経理規程の変更の件 第3号議案 社会福祉法人楽笑 公印管理規定の変更に関する件	理事 6名 監事 1名
第4回 R4/6/30	第1号議案 社会福祉法人楽笑 経理規程の変更に関する件 第2号議案 令和4年度補正予算の件	理事 6名 監事 2名

令和4年度評議員会の開催

開催年月日	審議事項	出席者
R4/6/21	第1号議案 令和3年度計算書類に関する件 第2号議案 理事・監事選任に関する件	評議員 7名 理事 2名 監事 2名

令和4年度評議員選任・解任委員会の開催

開催年月日	審議事項	出席者
	なし	

令和4年度監事監査の開催

開催年月日	審議事項	出席者
R4/6/3	法人監事による監査	三田監事 山本監事

■令和4年度社会福祉法人指導監査

実施日	監査指摘事項	改善状況
令和4年8月22日	<p>●管理</p> <p>①寄付金収入において経理規程に基づいて寄付申出書を徴し、理事長までの決裁を受けること。また、寄付者への領収書は所得控除の対象となる寄附金である旨を記載すること。</p> <p>②設備資金等の長期借入金のうち、1年以内に返済するものは固定負債ではなく、流動負債として貸借対照表において計上すること。</p> <p>●口頭指摘</p> <p>①事業報告の附属明細書について、適切に作成し、監事による監査を受け、理事会の承認を受けること。附属明細書を作成しない場合は、その旨を事業報告書に記載すること</p> <p>②評議員会、理事会の招集通知は、開催日の1週間（中7日間）前までに各評議員、各理事及び各監事へ通知すること</p> <p>③固定資産を除去する際には、事前に書面により理事長の承認を得ること</p>	<p>①別紙寄付申込書を頂き、理事長の承認を得て受け取りを行う。受け取ったあとは別紙領収書で該当するところに○をつけてお渡しする。合わせて寄附金台帳の記帳も行う。</p> <p>②別紙元帳のように経理ソフトで「1年以内返済予定設備資金借入金に計上した。</p> <p>①もともとの事業報告書が細かいため、附属明細書の作成は必要ないと以前確認済みであったが、その文言を今回の報告書に載せるのを忘れてしまった。次回報告書作成時に対応。</p> <p>②1週間の数え方が1日間違えており、中7日間ないことがあった。次回以降気を付ける。</p> <p>③そこまで大きなものを処分したことはないが、今後あれば固定資産除去台帳を作成し、承認を得て行う</p>

	<p>④月次試算表の理事長への報告を遅滞なく行うこと</p> <p>⑤予算を超過して執行されているので、決算見込みを的確に把握し、予備費の予算計上、補正・流用等により適切に執行すること</p> <p>●助言に関する対応</p> <p>①現金出納帳の記載に鉛筆を使用しないこと。また、金融機関への入金や日々の残高を記載すること</p>	<p>④経理規程上20日までの提出となっていたが、事務手続きの流れから月末までの報告を行うように理事会で規程を変更。</p> <p>⑤超過する理由として、経理ソフトの打ち込みと予算書の項目とがずれている部分もあるため、修正</p> <p>①書式の修正を行って対応済み</p>
--	--	---

そのほか別紙事業報告書の通り。

**【本部拠点区分】**

上記報告に加えて取り組んだ事項に関して別紙のとおり報告いたします。

**【日中支援センター緑兵衛拠点区分】**

日中支援センター緑兵衛  
日中支援センター八兵衛  
相談支援楽翔  
短期入所休兵衛

**【キッズサポートセンター千兵衛】**

キッズサポートセンター千兵衛' sインク  
キッズサポートセンター千兵衛' sインク

## 事業部名：総務部

スローガン：私たち総務部は、全職員ひとりひとりが最大限の力を発揮できる環境づくりと、適正な経営・サービス運営が行われる法人であるよう取り組みます。

### 重点目標の1年の結果：

#### 1) 法令順守に対する福祉サービスの運営管理を徹底し、適切なサービス提供を行う

**内容**：業務執行理事、管理者、サービス管理（児童発達支援管理）責任者で実地指導項目に沿った自己点検を行う

**結果**：8月に各部署の管理者と確認を行った。次回3月6日に実施。これまで同様に行ってきたときよりも整備すべき事項を意識することはできた。ただし、実際の制度や実務に関しては部署により理解・整備不足が見受けられる。日々の業務整理の課題や、管理者の個々の得意の違い、現場職員の制度理解の不足などが要因と考えられる。

**対策**：各役職の役割を明確にし、管理者だけでなく、現場の職員にも制度理解を促すことで部署全体で整備が行えるように正職員全体の勉強会を開催する。その後は管理者を中心に確認を行い、部署での管理が行えるようにする。

**内容**：虐待防止委員会のメンバーを軸に、虐待防止の取り組みを行う（虐待防止委員会の実施、研修の実施）

**結果**：虐待防止アンケートの内容を各部署で作成し直し・外部講師による虐待防止研修を部署別に開催・管理者層を中心に虐待防止委員会の試行としてアンケートをもとに話し合いなどを実施した。形づくりが中心となったため、「虐待」がダメというネガティブな思考より、「未然に防ぐ」意識付けができるよう工夫が必要と考える。

**対策**：外部委員の選定を令和4年度中に行い、第三者の目を入れてより現場に即した虐待防止の取り組みを行う。

#### 2) 法人の経営理念・基本方針に即した人事考課制度と、それをサポートする人材育成計画を導入し、職員の意欲・質の向上につなげ、個人も法人も成長につながる制度に確立する

**内容**：トライアルも行い1年かけて正式な制度導入を行う

**結果**：作成した表をもとに面談を行うが、評価軸の捉え方のずれが大きかったため、導入時期をずらし、全体説明を行った。まずは導入することを優先し、上層部で作成したことから、必要性や内容を浸透させることができなかつたことが要因と考える。導入にあたり社員を巻き込むこと、外部の方を入れて行う必要性を感じ、次年度も継続して行うこととする。

**対策**：外部コンサルを入れ、作成した人事評価もベースに、より職員にも理解をしてもらい、巻き込んでいけるように考えていく。次回2月23日に第2回目の打ち合わせを行い、どんな組織にしたいかということ話し、コンサル内容を検討していく。理事会にて人事コンサルの導入を検討し、4月より人事評価制度に関して、5月から職員研修を開始する運びとなった。

**内容**：業務整理表の中で、一項目ずつ各役職の実施状況を確認し、業務の伝達や棚卸を行う

**結果**：業務整理表を管理者に提示したが、一つ一つ確認して実施を促せず、実施をすることはできなかった。管理者としては、業務を伝えていく意識はしていたものの、「文量が多く理解しきれず表に基づいて段取りしてできなかった」「従事者としての役割として伝えずその都度伝えたり、気づいた人がやるなどになっていた」など、目的や活用方法の理解ができていなかったことが要因としてあげられる。

**対策**：人事評価制度や今後の組織体制に基づいたものに再考し、導入する際には職員全体に周知を行う機会を設け、全体で取り組む意識をつける。

#### 3) 働き方改革、コミュニケーションの活性化による、職員が安心して働ける環境づくりを行います。

**内容**：ノー残業デイの実施、各管理者と部署（または個人）の課題を共有し、対策を講じ実践してもらう

**結果**：残業ゼロを目指す中でより意識を高めるためノー残業デイを設定した。以前より時間の意識は行えて

いるが、守れる部署とそうでない部署と両極端となった。管理者に話をする、ルールの確認を配信する、個別で伝えるなどしたが意識がつかず、会議でルールを周知した。

ただ時間に帰ればいいではなく、業務や段取り、ルールを守る意識など根本の要因解決が望まれる。

対策：社会人としての心構えや、働き方改革、ワークライフバランスなどの法人の方向性を踏まえた研修等を開催し、意識改革を行う。その後は管理者への確認と、必要に応じて個別または全体伝達を確認し、意識を根付かせていく。

**内容**：中間慰労会、忘年会の実施※コロナウィルスの状況に応じて企画

結果：コロナウィルス感染症により両日とも公的な会は未実施。研修後に正職員のみで任意に感染症予防に配慮しながら少人数で懇親会を開催。ボーリングやサッカーなど職員からの呼びかけで職員同士の交流も深めた。

対策：引き続き感染症の状況に応じて判断する。

#### 4) 法人全体に共通する研修

**内容**：救命救急と災害対応のセット研修、ハラスメント研修を行う。

結果：ハラスメント研修を社会保険労務士に講師を依頼し実施。管理者補佐までの役職のものも参加することで、法人が整備するのではなく、皆でやるものという意識はできた。救命救急と災害対応の研修企画を失念しており、令和5年度の上半期に実施するように変更（制度上必要な避難訓練は各部署で実施済み）

対策：ハラスメントに関しては、研修や社内周知などを令和5年度も継続して実施する。救命救急と災害対応は令和5年5月30、31日（予定）で2日間に渡り実施。

5) 各部署の人材確保計画に基づき、採用活動における動きを中心となって行う。職員が中心となって確保を行うことで、確保後の育成への責任感も醸成し、お互いを思いあい、高めあう職員同士の関係づくりにつなげる。

**内容**：マイナビ、FACE to FUKUSHIのサイトの編集、応募管理を行う

結果：実施。現在一人しか対応ができないため、複数の職員が理解していることが望まれる。

対策：リクナビの24卒と25卒インターンシップサイトも試行し、情報サイトの幅を広げる検討をする。担当は必要だが、複数名が使用できるようにする。

**内容**：インスタグラムでの情報発信を行う

結果：採用を中心としたインスタグラムを行うが、インスタグラムのアカウントが多かったため、途中で法人全体の配信と統合して実施。新卒採用の会社説明会等で、「インスタグラムやHPをみた」と言ってくさる方は多く、雰囲気よさそうと感じてくれたが、採用に直接つながっているかどうかの効果は不明。

対策：インターンシップや会社説明会、ボランティアなどの際に、SNSがきっかけになったかや、閲覧状況などの数値が把握できるようにアンケートを実施する。

**内容**：FACE to FUKUSHIのフェアに参加

結果：2月17名ブース来訪、2名説明会参加。内1名選考中に辞退。3月13名ブース来訪、3名説明会参加。内1名選考を行うが不採用。事前の導入は評価が高いが、説明の内容等に課題がある。

対策：支援力向上に方向性を絞っている現状と、そこに至る経緯をストーリーとしてまとめ、求める人物像を見直し、説明内容を改める。

**内容**：全体的な振り返りを行い、次のチームへ引き継ぐ事項を整理をする

結果：チーム制にすることで責任感も生まれ、まとめやすくなるが、ほか職員にうまく役割分担できなかったり、動きの共有が中途半端になったことで、法人全体で採用活動を行う意識付けができなかった。若手の職員が参画することで、法人の理解を深めることができるが、通常業務もある中で負担もあった。

対策：採用の動きを法人全体でサイボウズや管理者の会議などでしっかりと共有し、共通理解をもてるよう

にする。また、2年目の職員みんなで役割を分担したり、通常業務とのバランスを周りがしっかりとサポートする。

**内容**：24卒の新卒採用活動におけるチーム編成を行う

**結果**：理事長、業務執行理事、採用活動担当者と上記の振り返りと法人が理想とする体制を鑑みて決定した。

**対策**：日中活動支援部、児童通所支援部より1名ずつ選出して構成する。また、2年目の職員に役割を持っていただくことで、一緒に働く仲間を見つけ、採用につなげることで愛着と先輩社員としての自覚をもち、一緒に成長していける環境づくりにつなげる。

## 事業部名：キッズサポートセンター千兵衛’ sインク

### <利用実施内容>

利用日時：平日 月曜日から金曜日の14：00～18：00。休日 月曜日から金曜日の9：30～15：30  
年間稼働総日数 264日

4月～9月

	4月	5月	6月	7月	8月	9月
延べ利用者	169	157	168	189	197	168
予算	1,706,010	1,539,190	1,539,190	1,699,290	1,855,170	1,730,110
実績	1,556,580	1,430,309	1,500,192	1,792,827	1,981,412	1,298,843
差額	△149,430	△108,881	△38,998	93,537	126,242	△431,267

	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計
延べ利用者	188	168	138	166	146	164	
予算	1,725,850	1,748,400	1,668,730	1,734,210	1,552,890	1,905,990	20,379,800
実績	1,587,211	1,429,442	1,207,384	1,430,858	1,220,609	1,425,197	17,860,924
差額	△138,639	△318,958	△461,346	△303,352	△332,281	△480,793	△2,518,876

**スローガン：** 私たちキッズサポートセンター千兵衛’ sインクは、子ども食堂や季節イベントなどを通し、参加した人みんなが楽しく過ごしてまた来たいと思える場所、子どもも保護者も安心できる居場所にする。そして、保護者が求めていることを傾聴したり、支援の根拠を丁寧に伝えたりし、お互いが安心して利用できる場所にする。

### 重点目標の1年の結果：

#### 2) 支援力向上、人材育成

**内容：** インクとユニバの正規職員で全体朝礼を週1回行い、共有事項や支援などの報告・連絡・相談を行う。インクの非常勤職員と非常勤職員で朝礼を行い、利用者の動き、保護者からの伝達事項、支援の振り返りなどを共有し、すり合わせを行う。

**結果：** 朝礼の実施はおおむねできているが、朝礼の目的・内容が職員に浸透できなかった。そのため、保護者などからのクレームや事故が立て続けに発生してしまった。インクの朝礼では、正規職員でのすり合わせはできているが、非常勤職員は勤務時間が合わないため個別で共有することに留まっており、共有はできているがチームで支援の検討などができていない。支援日報をデジタル化したのが、非常勤職員が法人のデジタル機器を使って確認するルールが決められなかったため浸透ができていない。

**対策：** 朝礼の目的・話す内容を明確化する。担当者から報告し、誰が・何を・いつまでに・どのようにするのかを朝礼で確認する。非常勤職員にも伝達できるよう、法人のタブレットを活用し、出勤したら支援日報を確認する流れを作る。非常勤職員からの意見はタブレットで打ち込んでまとめる。

**内容：** 5領域「健康・生活」「運動・感覚」「認知・行動」「言語・コミュニケーション」「人間関係・社会性」を盛り込んだ活動プログラムを構築する。活動ごとに半期スケジュールをあらかじめ作り、放課後等デイサービスの目的に沿った支援を行う。半期ごとに振り返りと検証を行い、プログラムの見直し等行う。

**結果：** 放課後等デイサービスガイドラインや発達段階に沿ったプログラムの考案ができ、根拠を持った支援の実施につながった。利用者が自宅で予定を確認してから来所することが増えたことで、見通しを持って意欲的に活動に参加できることが増えた。スケジュールを全て職員が決めるのではなく、利用者の意見を聴き、実現するにはどうしたらいいかを考えることも取り入れている。気持ちの波が大きい利用者が多いため、あらかじめ考えていたプログラムが実施できないこともあり、柔軟な対応が求められた。

対策：ガイドラインに則したプログラムの考案は継続。利用者の成長段階や様子などを踏まえながら、利用者の自主性が伸びるような活動の進め方や内容を柔軟に対応できるよう、終礼で支援の振り返りと次の支援の改善につなげる。

**内容**：高等部の方がスムーズに実習や卒業後の進路に進めるよう、相談支援専門員、学校、卒業先の事業所等と連携を行う。職業体験や作業体験など働くことをイメージする活動の考案を行う。

結果：モニタリング面談や校外実習前に相談支援専門員や生活介護等と共有することはあったが、必要な時のみの対応に留まり、年間かけて具体的なスケジュールや段取りなどができなかった。支援学校利用者の高等部卒業後の進路に限らず、地元の小中学校利用者の進路（地元への移行支援、高校の進路など）も考えていく必要がある。

対策：支援学校高等部卒業後の進路、地元の小中学校の進路につながるような連携の在り方や活動の考案を検討し、令和5年度のプログラムに反映する。

**内容**：支援経過記録シートを使い、補装具の着け方の変更など支援の経過をまとめることで、どの職員でも支援の経過や支援方法が分かるようにする。

結果：利用者の基本情報（発作の特徴、ADLなど）や補装具の変更点などはサイボウズにて1人ずつ文章で管理した。初めて関わる利用者への伝達や介助に自信がない時は現場に入りながら伝達するようにしたが、介助の基本を習得できていないため自己流の介助になってしまう。

対策：身体介助の基本を習得したうえで利用者の特性に合わせた適切な支援ができるよう、定期的に現場支援で介助チェックや、利用者役と職員役を相互に経験して介助される側の気持ちを経験しながら介助スキル習得につなげる。また、利用者の基本情報や介助方法については文章だけでなく動画や写真に残して分かりやすいように管理する。

### 3) 参加した人みんなが楽しく過ごしてまた来たいと思える場所、子どもも保護者も安心できる居場所づくり

**内容**：子ども食堂に集まるみんなが「楽しかった」、「ここに来たらこれができる」、「ここなら安心できる」居場所づくりを行う。

結果：子ども食堂が認知され、20～30名程度の参加につながった。しかし、子どもの参加が増えたことで放課後等デイサービス利用者の支援が行き届かなくなる、ボランティアや支援者のスキル不足や人数不足が課題となった。そのため、開催頻度と人数の見直しを行い、月1回の開催で事前申込制の対応を行わない、検証をしている。

対策：次年度は月1日の開催、自由参加で実施。事前申込制にすることで参加者が限定的になり、閉鎖的になるため、申込など制限は行わない。また、放課後等デイサービス利用者の支援を整えることと、ボランティアの確保・質の向上など内部体制を整えるため回数を月1回とする。

**内容**：ハロウィン、新年会など季節のイベントを行い、障害の有無や年齢に関わらず、地域の方達との交流を図る。

結果：当初はハロウィン、新年会の予定だったが、予定変更で夏祭りを7月(ボランティア2名)に行い、ハロウィンはコロナで中止、新年会もコロナ対策としてほぼ内部だけの実施(職員の友人で地域の方がボランティアとして1名)となった。夏祭りでは、利用者がお店の担当をして、遊びに来た地域の子も達と関わる事ができた。

対策：事業計画を変更することになったため、年間で目的と内容を議論して決める。楽笑に地域の方を招いたり、千兵衛が地域に出向いたり目的に沿った内容の考案を行う。

**内容**：大学生や三谷の方を巻き込み、子ども食堂や余暇支援などに関わる人を増やす。一緒に遊んで過ごし、子ども達がより楽しく過ごす場を目指す。ボランティア(定年退職された方など)に来ていただき、子ども達が教わる経験、ボランティアの方は自分の得意なことを発揮してやりがいに繋げる。ボランティア機関や身近な人と繋がりを持ち、子ども食堂や季節イベントのボランティアに繋げる(毎回2名)。

結果：子ども食堂中心に、日本福祉大学のボランティア学生が継続的に関わってくれるようになった。キッズみや中心に蒲郡高校やmusbunに登録している学生が関わってくれるようになった。しかし、ボラン

ティアや支援者のスキル不足や人数不足が課題となった。そのため、ボランティアマニュアル作成を行い、ボランティアにお願いしたいことやルールを明確化し、毎回オリエンテーションと振り返りを行い、次の活動につなげている。

対策：大学や高校のボランティアサークルやmusbunとつながり、子ども食堂やキッズみやのボランティアから、放課後等デイサービスや他部署のボランティアにつなげる仕組みを作り、継続的に楽笑に関わってもらえる学生を増やす。

#### 4) 保護者との関係づくり

**内容**：土曜日にダンス発表、ワークショップなど親子参加型イベントを企画し、利用者の実際の活動を見ていただいたり、保護者も一緒に参加して楽しんだりすることを通し、千兵衛での利用者の様子を知っていただいた中で、保護者と想いの共有に繋げる。開放日終了後は参加者にアンケートや直接聞き取りを行い、今後の開放日の内容に繋げる。

**結果**：親子参加型ワークショップ、親子参加型性教育教室の計2回開催。親子同士の交流や千兵衛での利用者の様子を実際に感じていただくことができた。性教育教室は、二次性徴が始まっている利用者が多く、緊急性があったため、事業計画を変更して実施した。専門的な話を専門の方から伝えてもらうことで、利用者は真剣に話を聞き、からだの成長のことや人との距離感などを勉強することができた。ボリュームが多い内容であることと、継続的に伝える必要がある。

対策：開放日の目的（親子で勉強する、支援の様子を見てもらう、一緒に参加して楽しむ）を年間で明確化する。

#### 表彰・メディア掲載・取材等

1) 三河湾ネットワーク テレビ回覧板

月 日：9月17～23日 内容：子ども食堂「食品ロスへの取り組み」

2) 東愛知新聞

月 日：9月18日 内容：子ども食堂「食品ロス削減へCTTと楽笑が連携」

3) 東日新聞

月 日：10月3日 内容：地域の担い手づくりシンポジウム7

4) 東愛知新聞

月 日：10月4日 内容：地域の担い手づくりシンポジウム7

5) 中日新聞

月 日：10月4日 内容：地域の担い手づくりシンポジウム7

6) 中京テレビ「キャッチ」

月 日：月日 内容：ノコズキッチン取組紹介

#### 事故・苦情・要望等（時系列）

1) 保護者からのクレーム（千兵衛' s インク）

月 日：4月4日 該当者：正規職員

内 容：不十分な支援体制と引き継ぎの内容についてのご意見

2) ヒヤリハット（千兵衛' s インク）

月 日：5月19日 該当者：利用者

内 容：送迎車の発煙筒を触り発火させてしまう

3) 利用者の持ち物破損（千兵衛' s インク）

月 日：8月11日 該当者：利用者

内 容：活動（トランポリン）の際、利用者の眼鏡のパーツが破損した

4) 備品破損（千兵衛' s インク）

月 日：10月6日 該当者：子ども食堂参加児童

内 容：養生テープに名前を書く際にじばカフェのテーブルに落書きをしてしまう

5) ヒヤリハット (千兵衛' s インク)

月 日 : 10月7日 該当者 : 利用者

内 容 : 利用者が他利用者に対して未遂含め3回怪我をさせてしまう

6) 性的トラブル (千兵衛' s インク)

月 日 : 10月21日 該当者 : 利用者

内 容 : 送迎車両内で利用者が他利用者の股間を触ってしまう

7) 学生ボランティアの持ち物紛失 (千兵衛' s インク)

月 日 : 11月10日 該当者 : 学生ボランティア

内 容 : 学生が携帯していた鍵を紛失してしまうも見つかる

8) 他事業所からのクレーム (千兵衛' s インク)

月 日 : 12月27日 該当者 : 正規職員

内 容 : 連絡ミスで他事業所併用の利用者の利用日が重複してしまい、クレームが入る

9) 事故 (千兵衛' s インク)

月 日 : 3月2日 該当者 : 非常勤職員

内 容 : 利用者宅にバック駐車する際、バックのしすぎで利用者宅の植木に接触した

事業部名：キッズサポートセンター千兵衛’ sユニバ

<利用実施内容>

利用日時：平日 月曜日から金曜日の14：00～18：00。休日 月曜日から金曜日の9：30～15：30  
年間稼働総日数 264日

4月～9月

	4月	5月	6月	7月	8月	9月
延べ利用者	207	201	204	221	221	204
予算	1,973,200	1,956,870	1,956,840	2,187,730	2,339,170	2,178,750
実績	2,120,594	2,027,099	2,030,592	2,307,539	2,432,711	2,046,167
差額	147,394	70,229	73,752	119,809	93,541	△132,583

	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計
延べ利用者	182	208	198	215	194	233	
予算	2,178,750	2,129,270	2,161,020	1,965,560	2,052,490	1,802,080	24,851,250
実績	2,014,038	2,284,870	2,193,134	2,392,818	2,113,446	2,629,929	26,592,937
差額	△164,712	155,600	32,114	427,258	60,956	837,849	1,741,687

**スローガン：** 私たちキッズサポートセンター千兵衛’ sユニバは、活動プログラムを見直し、年齢や発達段階に合わせた支援をスタッフ全員が理解し協力して行う。職場体験やおつかい、交流イベントなどで地域の場所や人との繋がりを持ち、互いに必要とし合う場所づくりを行う。保護者が求めることを傾聴し、支援の目的や根拠を丁寧に伝え、お互いが安心して利用できる場所にする。

**重点目標の1年の結果：**

2) 支援力向上、人材育成

**内容：** インクとユニバの正規職員で全体朝礼を週1回行い、共有事項や支援などの報告・連絡・相談を行う。ユニバの常勤職員と非常勤職員で朝礼を行い、利用者の動き、保護者からの伝達事項、支援の振り返りなどを共有し、すり合わせを行う。

**結果：** 全体朝礼の実施はおおむねできているが、朝礼の目的・内容が職員に浸透できなかった。ユニバの朝礼では、正規職員で顔を合わせて実施はできているが、非常勤職員は勤務時間が合わず個別に共有や、手書きの支援日報等での共有を行っている。また、事務時間のコーディネートは個々で行っているが、仕事の優先順位や時間の使い方の効率化が不足している部分もあり、本来利用者の為に使える時間はもう少し生み出せると考える。

**対策：** 全体朝礼での目的・話す内容を明確化する。担当者から報告し、誰が・何を・いつまでに・どのようにするのかを朝礼で確認する。ユニバの朝礼では、余裕を持って支援に当たり、利用者の為に使える時間を増やす為、利用者の支援の確認に加えて、週1回全員の仕事の段取りを確認する時間を設ける。終礼ではこれまで同様支援日報を活用し、利用者・保護者の記録を残していくが、翌日の支援・仕事の確認も行い、支援も事務も効率よく仕事回るようにしていく。

**内容：** 5領域「健康・生活」「運動・感覚」「認知・行動」「言語・コミュニケーション」「人間関係・社会性」を盛り込んだ活動プログラムを構築する。活動ごとに半期スケジュールをあらかじめ作り、放課後等デイサービスの目的に沿った支援を行う。半期ごとに振り返りと検証を行い、プログラムの見直し等行う。

**結果：** 高学年の利用者の目標設定や役割があること、協調性を身に着けることにつなげた。職員が言わなくても自分から周りを見て動けることが増えた。余暇支援前に活動で予行をしたことで職員や利用者の見通しをもたせることができた。

**対策：** 次年度も継続。

- 内容**：障害特性に配慮しながらも、小学生低学年・高学年、中学生、高校生の成長段階に合わせた、集団活動・個別支援の提供を行う。
- 結果**：将来の進路を意識して、中学3年生、高等部1～3年生の利用者の個別課題で作業を取り入れ、長期休暇の活動として約1時間ずつ楽笑内で内部実習を行った。ニーズや本人の特性に合わせて、カフェ・ねぎ内職・農作業・つま菊内職などを行った。小学生の利用者にも発達に合わせて、活動工程を変え、見本を見てやる人、工程表を見てやる人など理解度に合わせたことで、全員が行える活動が増えた。
- 対策**：職業体験についてはこれまで同様にニーズの聞き取りを行い、個別支援計画に載せた上で内部実習と個別課題を組み合わせて行っていく。ニーズがまだない方も中学生以上の利用者については、個別課題で作業要素を取り入れる事や、全体の活動プログラムの中で将来に役立つ力が身に着くように活動を行っていく。

### 3) 色んな人のことを知る、知ってもらう

- 内容**：ハロウィン、新年会など季節のイベントを行い、障害の有無や年齢に関わらず、地域の方達との交流を図る事で、開かれた場所にする。
- 結果**：今年度地域向けイベントは、当初はハロウィン、新年会の予定だったが、予定変更で夏祭りを7月(ボランティア2名)に行い、ハロウィンはコロナで中止、新年会もコロナ対策としてほぼ内部だけの実施(職員の友人で地域の方がボランティアとして1名)となった。インクと合同で企画をする事で、ユニバの利用者も地域の子と触れ合う機会などを作ることができたが、一緒に遊ぶことや関わりを持つまでには至らなかった。イベントに来ていただいた地域のボランティアの方とは、名前を覚えてもらい、一緒に活動する中で交流をすることができた。イベントで一時的に関わる地域の子どもや大人の方達とは、ユニバの子ども達の特性を理解してもらい、楽しく関わるまでには時間がかかり、単発のイベントではなかなか目的が達成されなかった。
- 対策**：利用者の様子や特性を考慮し、目的や手法を考えて実施。単発のイベントで達成するのではなく、長期的に・継続的に地域とも交流できる機会を持つ事が、障害の重い利用者にも、その子の経験や人との関りを広げていくきっかけになるように考える。初めて会う人とも落ち着いて活動するにはどうしたらいいかを考えてイベントを企画する。また、地域の子と関わる機会として、児童館を利用したりするなどして、地域の人を知り・知ってもらうようなアプローチも考える。

- 内容**：定年退職された方や地域の方などに来ていただき、利用者が教わる経験、地域の方は自分の得意なことを発揮してやりがいに繋げる。利用者に関わる事で、障害のある方への理解や地域でともに暮らしていくうえでの安心感に繋げる。利用者が職員以外からも、何かを教わったり、遊んだりできる事で、経験をより豊かにする。
- 結果**：地域の方に余暇支援のボランティア(継続的にお願いできる方1名)に来て頂いたり、市民活動団体の方に創作活動を教えていただく機会を11月より月1回設けたりした。ボランティアの方は利用者の楽しむ様子に喜んだり、利用者にとっても、新しい人と何かを作ったり、遊んだりする経験の幅が広がった。しかし、月1回(金曜日)の創作活動ではボランティアの方が複数人来る事や、新しく追加した利用者もいた事などもあり、イレギュラーな事が重なって落ち着きをなくす利用者も見られた。
- 対策**：4月の新学期に子ども達が不安定になる事を見越して、市民活動団体による月1回の創作活動ボランティアについては検討し直す。ボランティアの人とは、これまで関わってくれた地域の方を中心に、余暇支援のボランティアを通して何回か遊びに来て頂く中で関係性を築く事を目標とする。その中で、子ども達と一緒に何をどう楽しんでいるかを一緒に考える。

- 内容**：ボランティア機関や身近な人と繋がりを持ち、余暇支援やイベントなどのボランティアに繋げる。余暇支援・イベントにつき、1回2名程度。
- 結果**：元職員や地域の方に声を掛け、余暇支援9回中計5回、1名～2名獲得する事ができた。各回2名を目指していたが、基本的には声を掛けても1名になってしまう事が多かった。夏祭りの際には余裕を持って早めに声掛けした事で2名獲得できた。今年度、継続してお声がけできる方が1名と、市民活動団体の方とは繋がりを持つ事ができた。また、地域の人ではないが、職員の家族や、大学の知り合いなどで興味を持ってきている人もいる。遠方だと継続的に関わるボランティアではないが、広い視点で繋が

りを持っていく事も、将来人材確保など何かの形で関わってくる可能性はあると考える。

対策：地域の方で、継続的にボランティアとして来てくれている方を中心に、その仲間の方なども見学に来て頂くなどして、地域の中から繋がれる人を2名程度作っていきたい。また、職員の知り合いや母校の大学などで、興味を持ってくれる人にも声を掛け、長期休暇や余暇支援等で年間通して3名程招いていく。

#### 4) 職場体験

**内容**：中学生、高校生を対象に、実習や卒業後の進路に向けて、長期休暇に職場体験や、日頃の個別課題で作業体験を通し、働くことのイメージをする。内部実習では、個々のニーズを把握して、禄兵衛や八兵衛で職場体験を行う。本人や保護者のニーズに沿って、まずはこれまでに繋がりのあった所から外部実習に向けて実習先の開拓を行い、長期休暇に実習を行う。

結果：個別課題での作業体験、内部実習については行う事ができた。外部実習については、いつもと違う環境、人とでも落ち着いて作業ができるかを見たいと考え、いちじく農家を検討していたが、気候や移動のリスク、人員配置も厳しく実施に至らなかった。

対策：法人内に生活介護や就労継続支援B型がある事で、千兵衛で作業の練習をしてから実践できるという一番の強みを活かして、内部での実習を中心に行っていく。ニーズに応じて回数・場所・頻度を決め、個別支援計画に則った上で確実に実施する事で、利用者の経験の機会を増やしていく。

#### 5) 保護者との関係づくり

**内容**：土曜日にダンス発表、ワークショップなど親子参加型イベントを企画し、利用者の実際の活動を見ていただいたり、保護者も一緒に参加して楽しんだりすることを通し、千兵衛での利用者の様子を知っていただいた中で、保護者と想いの共有に繋げる。開放日終了後は参加者にアンケートや直接聞き取りを行い、今後の開放日の内容に繋げる。

結果：千兵衛で過ごす子どもの様子を見たいという保護者のニーズに応え、親子参加型の余暇支援を3回開催（おにぎり屋さん1回、親子創作ワークショップ2回）。おにぎり屋さんでは、練習を前もってできた利用者もいれば、当日しか練習できなかった利用者もいたので、動きに差があり、できていた部分が多いわけではないが、スタッフの支援と子どもの様子を見ていただく事はできた。親子創作ワークショップでは、親御さんと利用者の関わりが中心で、支援の様子を見ていただくまでは至らなかった。アンケート結果からは、今後もこのような親子共に楽しめる内容を希望される方が多くみられた。保護者が来る時点で普段の様子とは異なってしまうため、その中で普段の様子をどう知っていただくのかという工夫と、イベント時の変化に敏感な利用者への手立ての準備が不足している部分もあった。

対策：次年度は今回の反省を活かして、親御さんを招くイベントの前に、お店屋さんごっこなどを通して、活動の中で継続的に練習を行う。イベント時や保護者がみえるなどイレギュラーな時は、全員が見通しを持てるよう視覚的なスケジュール・実物・見本等を見せたり、予行を行ったりして、利用者が安心して参加できるようにする。また、普段の活動の様子についてはSNSをこまめに更新していく事や、動画や写真をモニタリングや送迎時に個々にお見せして、利用者の千兵衛での姿を口頭や記録の補足として伝える。

#### 表彰・メディア掲載・取材等

##### 1) 池上結実子さん

月 日：4月23日（土）10：00～18：00、24日（日）8：00～15：00

内 容：「第11回高橋尚子杯ぎふ清流ハーフマラソン」のマラソンEXPOにおいて、NTT西日本ブース内で実施する「段ボールロボットプログラミング体験」での、段ボールロボットの衣装に採用。

#### 事故・苦情・要望等（時系列）

##### 1) ヒヤリハット（千兵衛' s ユニバ）

月 日：4月12日 該当者：利用者

内 容：利用者が他利用者に他害で顔を引っ掻いてしまう

##### 2) 備品破損（千兵衛' s ユニバ）

月 日：4月18日 該当者：非常勤職員  
内 容：テーブルを移動する際にテーブルが壁に当たってしまい傷ができる

3) 事故（千兵衛' s ユニバ）

月 日：7月12日 該当者：非常勤職員  
内 容：利用者宅のブロックに送迎車をぶつけてしまう

4) 事故（千兵衛' s ユニバ）

月 日：11月9日 該当者：正規職員  
内 容：送迎中に右折待ちの車を追い抜こうとしたら縁石にぶつけてしまう

5) 事故（千兵衛' s ユニバ）

月 日：11月28日 該当者：非常勤職員  
内 容：ブースターを繋げてバッテリー上がりの送迎車を対処する際、ニュートラルのままアクセルを踏み込んでしまい送迎車2台ぶつけてしまう

6) 備品破損、クレーム（千兵衛' s ユニバ）

月 日：12月12日 該当者：正規職員  
内 容：送迎時、送迎車のマフラーが落下したが担当と異なる車屋に連絡してしまい担当店よりクレームが入る

7) 事故（千兵衛' s ユニバ）

月 日：3月6日 該当者：正規職員  
内 容：送迎車を職員駐車場から出庫する際、狭い道に出ようとして切り返したら車体右側と壁を接触させてしまう

8) 事故（千兵衛' s ユニバ）

月 日：3月27日 該当者：正規職員  
内 容：利用者宅へ送迎に向かう途中、狭い道を左折する時に内輪差で車体左後ろタイヤ付近とガードレールを接触させてしまう

## <キッズサポートセンター千兵衛' インク・千兵衛' ユニバ共通事項>

### 重点目標の1年の結果：

#### 1) 人材獲得、人員配置

**内容**：高齢の非常勤職員がいるため、次の世代の非常勤職員の獲得を行う。子どもの支援に従事する非常勤職員（保育士、児童指導員）を年度内に3名獲得し、発達段階に合わせた支援を行う体制を整える。

**結果**：必要な採用人物像などは具体化させたが、日々の業務を優先させてしまい採用活動の重要性の意識付けができなかったこと、具体的な手段や段取りがイメージできず、採用活動を積極的に行えなかった結果、採用にはつながらなかった。

**対策**：SNSで職員の様子などを発信して職場の雰囲気をPRすること、採用ツール、知人へのお声がけなど部署・法人全体で、職員で役割分担して動いていけるようにする。

#### 2) 支援力向上、人材育成

**内容**：支援時に起こりうる支援者・利用者の事故や怪我をする研修を行い、様々な場面で支援できる支援スキルを身に付けて事故予防に繋げる。

**結果**：ヒヤリハットや事故が起きやすい夏休みの活動を想定し、7月に研修を実施。職員で支援時に起こりうるかもしれないケースと対応を共有したため、気持ちに余裕を持って支援に入ることができた。11月に振り返りを実施し、7月の研修以降、昨年度の夏休みの様子から改善されたこと、引き続き課題の検証が必要なことの共有と議論をした。研修で終わりにならないよう、日々の支援のなかで振り返りなどができるように仕組みを作っていく必要がある。

**対策**：朝礼や終礼で支援の振り返りや課題の検証と改善につなげる。

**内容**：スタッフ会議内で毎月1名ケース検討を行う。会議後、朝礼時に非常勤職員に伝達を行う。

**結果**：半期ケースについては、期間を決めることでいつまでに何をするか見通しを立てて継続的に支援の実施と振り返りを行うPDCAサイクルに基づいた支援の実施の仕組みを作ることにつなげた。会議を待たずにケース検討が必要な利用者もいた。

**対策**：会議を待たずにケース検討が必要な場合は、全体朝礼で15分間緊急ケース検討を行い、日々利用者の支援を考えていける体制をつくる。

**内容**：支援の質を高めるため、職員への技術指導や助言などのOJTを行う。個別支援計画に基づいた支援が実践できているかどうか、児童発達支援管理責任者から現場への指導助言を行う。

**結果**：児童発達支援管理責任者のスキルや段取り不足で直接指導できなかったため未達成。

**対策**：OJT・育成に関する研修や、子どもの発達など専門的な支援を学ぶ研修を受講し、児童発達支援管理責任者に必要なスキルを身に付けてうえで技術指導や助言を行う。

#### 5) 保護者との関係づくり

**内容**：保護者が何を求めているのか、何に困っているのかなど日々のやりとりの中からニーズの把握をする。保護者のニーズに合わせたテーマで交流会の実施をする。交流会終了後は参加者にアンケートや直接聞き取りを行い、今後の交流会の内容に繋げる。

**結果**：6月は19名、1月は16名参加。保護者にアンケート調査を行い、保護者のニーズに合ったテーマを複数設けて交流会を企画。先輩ママと千兵衛保護者がつながったり、千兵衛保護者同士がつながったりと保護者が求めている「つながり」を広げることができた。しかし、保護者同士の交流は図れたが、専門的な知識の不足で、職員が助言などできなかった。つながり以外にも、保護者と職員で日頃の様子を雑談したい保護者や勉強したい保護者もいる。

**対策**：少人数制（3～4人）のグループ制の交流会を行う。事前に保護者のニーズを確認し、進路、性教育、交流、視覚支援などグループ分けを行う。ニーズを確認したうえで、保護者が求めている情報を伝えられることと、交流会では保護者同士のつなぎ役になれるよう、事前に職員の立ち位置の確認を行う。

## 事業部名：日中支援センター緑兵衛

### <利用実施内容>

利用日時：月曜日から金曜日の 9:00～15:30。ただし、運営規程に基づき夏季休暇（8月13日～15日）、冬期休暇（12月30日～1月3日）、職員の研修日は休日とする。

年間稼働総日数 264日

### 4月～9月

	4月	5月	6月	7月	8月	9月
延べ利用者	433	438	463	487	448	468
予算	4,227,570	4,240,450	4,714,420	5,023,340	5,131,850	5,090,650
実績	3,921,250	3,915,449	4,202,930	4,401,321	4,058,090	4,220,452
差額	△306,320	△325,001	△511,490	△622,019	△1,073,760	△870,198

	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計
延べ利用者	482	376	363	447	432	505	
予算	5,147,870	5,060,070	4,841,900	4,945,110	4,721,840	5,606,120	54,408,600
実績	4,534,872	3,526,064	3,327,716	4,112,495	3,977,384	4,759,077	48,957,100
差額	△612,998	△1,534,006	△1,514,184	△832,615	△744,456	△847,043	△5,451,500

※11月、12月は新型コロナウイルス感染症の影響により1週間の休業

スローガン：幅広い知識をもち、支援スキルを学び、どんなケースの利用者に対しても個々の想いを汲み取った支援を行うことができるよう管理者が中心となり、OJT、日々の振り返り、研修立案を行い支援の質の向上に努める。また、地域のボランティア団体と協力し、利用者の社会参加や生産活動など、福祉のニーズに対応した密着した関係を構築する中で、品質の良い商品を継続的に提供できるような仕組みを考え、楽笑と言ったら〇〇となるよう自社商品を確立する。

### 重点目標の1年の結果：

1) 支援スキルを学び、どんなケースの利用者さんに対しても個々の想いを汲み取った支援を行うことができるよう管理者が中心となり、OJT、日々の振り返り、研修立案を行い支援の質の向上に努める

**内容**：毎月1回の支援者会議、各担当に分かれ事業計画会議

結果：毎月第4金曜日に60分支援者会議にて困りごとに対して日々の様子のアセスメントを行い、問題ケースについてはケース検討を行うことで、新人職員へのOJTに繋がり、考え方の浸透ができた。

毎月第2月曜日12:00～事業計画会議20分を企画するが、現場の体制が整わず、翌月の行動について確認を毎月行うことはできなかった。理由として、不安定な利用者が多く会議の時間を作ることができないことが多くあったため。

サービスの方針の理解が不十分の為、行動に移す部分、できない部分と出てしまった。

対策：部署のサービス提供方針を明確に職員間の共有を図る

引き続き、非常勤職員にまで浸透するようOJT、日々の振り返り、研修立案を行い支援の質の向上に努める。

**内容**：採用計画を管理者がしっかりと管理し、部署間の共有を行いながら、部を超えて採用に取り組む。管理者会議の中で項目について報告・連絡・相談を行い共有する

結果：必要な人数やどの時間帯のどんな人材が必要か管理者会議にて具体化させたが、日々の業務を優先させてしまい、採用活動を積極的に行えなかった結果、採用にはつながらなかった。

対策：SNSで職員の様子などを発信して職場の雰囲気をPRすること、採用ツール、知人へ声がけなど部署・法人全体で、職員で役割分担して動いていけるようにする。

## 2) ボランティア団体と協力し利用者の過ごしや生産活動など福祉のニーズに対応した密着した関係を構築する

**内容**：海岸清掃、公園、拠点前の清掃活動を中心に活動し、活動の様子をSNSで広報。地域貢献の仕事をしたという実績を作る一年とする

**結果**：清掃活動を中心に活動の様子をSNSで広報。インスタ投稿：5回、ストーリー投稿：5回、いいね!：平均60名、フォロワー：356名。地域貢献の活動をしたという実績を作ることができた。

清掃活動を通じて、地域の方が声をかけてくれる回数も増え、利用者さんのやりがいにつながった。

**対策**：地域の方に活動している姿を見て頂くことが、障害を持つ方への理解につながることを考え、今後も継続して行っていく。また、閲覧者はインスタストーリーを多くみる事から、今後はストーリーを活用し、興味関心に繋がられるよう情報を発信していく。

## 3) 自社生産できる活動の考案を行い品質の良い商品を継続的に提供できるような仕組みを考え、楽笑と言ったら〇〇となるよう自社商品を確立する

**内容**：楽笑農園で利用者さんが自ら行動できるよう課題⇒実践⇒検証を繰り返し行う事で理解に繋げる(農業)

**結果**：畑に行く事で場所を知ってもらうことから始め、そこで本人が行なえそうな作業を実物、一緒に行う事で理解を仰ぐことを繰り返し行った。土づくり、ポット洗い・備品の管理等の仕事の繰り返し行う事ができるようになってきた。車＝畑と意識づけができ、写真や声掛けでスケジュールの理解ができるようになった。

**対策**：今後も引き続き行っていく。農園の理解はできたがモール畑の理解ができていない事から次年度はモールの畑を理解してもらえるよう努める。また、活動内容(ポット洗い・土づくり)を利用者に伝える伝え方が難しい報告をもらい今後、誰が支援しても共有な内容を伝えることができるように作業標準書(手順書)を作成して行く。

**内容**：活動内容の作物育成でできることやれることを活かし作業に挑戦していく(農業)

**結果**：畑に行く事ができない利用者に対し水耕栽培、ヘチマの育苗で作業に挑戦してみた。スタッフが理解できるよう作業工程の資料を配布。利用者には個別にできる事を実物・実践で伝達。種まきはできる方が多い事が見えた。芽が出てからの苗の管理(日照・水)、情報伝達の不十分、知識不足で管理が行なえず育成までには至らなかった。利用者のできることは多く見えた事が成果となった。

**対策**：活動を行う前には、支援者間で統一できるよう、作業標準書を作成し、支援の統一を図る。またその作業に対し個別のアセスメントを行うことでできる事に着目し、取り組むことで継続して行う作業に繋げていく。

**内容**：利用者への伝え方の見直し、自由に制作できるような環境整備を行う。また、海岸清掃で出た流木やガラス、貝殻を活用し地域の方と一緒に利用者の作品を加工し販売に繋げる。

**結果**：雑貨作りに興味のある利用者や日々の活動の中から挑戦できそうな利用者を中心に、雑貨作成強化のためのチームを結成。8名の利用者対象で米袋のエコバック、巾着作り、キーホルダー作り、地域のボランティアと協働でナフキンの染め物作り、陶芸づくりの好きな男性と箸置き作りなど挑戦。販売に繋げることができた。

海岸清掃で廃材を回収し、創作活動や雑貨作成の時間に試作を行った。支援者間で共有できていない事で、特定の支援者しか行う事ができないと課題になった。

**対策**：今後も継続して自由に制作できる環境を整え、利用者のできる事・得意な事を活かして商品に繋げていく。また、創作活動を通して、社会と繋がりが持てるよう、作品を作り続け、ANNCの事業に繋げていけるよう作品提供をしていく。

**内容**：利用者の作品を活用し、業者製造の商品、自社製造の商品とでわけ品質の良い商品価値のある商品を

制作する。また、楽笑の商品と分かるようなタグを作成しブランド化を図る。

結果：商品化までは行う事ができたが、商品の価値を高めることができなかった。ストロングポイントが見つからず、ブランディングまで至らなかった。

対策：ブランディングを行う為、ストロングポイントを明確にし、キャッチフレーズ、ロゴ、商標、シンボルマークを考案。

**内容**：今まで作業に取り組んだ事がない利用者の中からもできる作業がないか探し、安定した作業に取り組むチームを再結成し、利用者の昼食費、活動費の支払いが工賃で賄う事ができることを目指すため、段階を踏んだ計画を立てる。(内職)

結果：現在11名が作業に参加。

個々の特性に合わせた作業提供ができていないが昼食代、活動費が賄えるほどの工賃支払いが行なえていない。一つの内職のみでは収入が不安定。安定した収入に繋がるよう、農林水産課課長に相談し現在同じ作業を希望している業者がいらないか依頼待ち。

対策：現在の作業は継続していく。同じ作業で別の業者はいないか農林水産課に依頼をかけ、工賃のアップを目標に内職作業に挑戦していく事で仕事に繋げていく

## 表彰・メディア掲載・取材等

東日新聞11月12日

1)11月30日 東日新聞 文化芸術面「思い思いにさらしへ三谷祭描く」と掲載

## 事故・苦情・要望等 (時系列)

### 1) 事故

4月14日 該当者：正規職員

内容：(キャラバン)朝送迎時、あさひこ幼稚園近くの民家の駐車場のポールに衝突。後部座席扉を破損。

### 2) 事故

5月13日 該当者：正規職員

内容：(ハイエース)朝利用者宅付近で道なりに停車中、軽トラが停車中の車両に気が付かず右前バンパー、ヘッドライトに衝突。バンパーヘッドライト破損。

### 3) 関係機関からのクレーム

5月19日 該当者：正規職員(禄兵衛)

内容：利用希望者体験時、障がい者支援センターからアセスメントシートと状況シートを事前にお預かりする。体験終了時、ご家族から預かった情報シートと一緒にアセスメントシートと状況シートも返却してしまった事で支援センターと体験者との関係に不具合を生じさせてしまった。

### 4) 保護者・関係機関からのクレーム

6月16日 該当者：正職員(八兵衛)

内容：保育園配達時、配達員がパンの配達場所がわからず自己判断で不衛生な場所にパンの配達を行った為 保育園側からクレームを受ける。

### 5) 事故

7月1日 該当者：非常勤職員

内容：(ハイエース)買い物支援時、業務用スーパー駐車場にて、通路を出ようと左右確認をしていた所、軽自動車バックで発進。バックで発進する事に気が付きクラクションを鳴らし警告するも気付かず衝突。

### 6) 事故

7月4日 該当者：正規職員

内容(キャラバン)午後の活動(買い物・宅配)を終え帰宅中、交差点を青信号で直進した所、赤信号側の車両が運転席に衝突。運転手1名補助1名利用者4名乗車。市民病院救急外来にて診察を受ける。

### 7) クレーム

8月11日 該当者：正規職員・非常勤職員(禄兵衛)

内容：E・Aさん母からE・Aさんの右腕にあざがあると報告を受ける。カメラを確認した所、E・Aさんが昼の休憩時横になっている所をK・Aさんが遊んでほしいと一緒に横になった。始めは楽しく過ごしていたよ

うに見られるがだんだんE・Aさんが嫌がり、やめてほしいと訴えている所でK・Aさんが強く腕を握る。支援者が離れた瞬間に起きてしまった事故だったと報告

8) 事故

8月16日 該当者：非常勤職員

内容：(ハイエース)帰り送迎時、利用者宅の市営住宅駐車場内にて車両方向転換をするため切り返そうとした所、駐車している車両に衝突。

9) クレーム

8月23日 該当者：正規職員・非常勤職員(禄兵衛)

内容：Y・Hさんの右腕の2ヶ所のあざについて父からクレーム。1ヶ所目は本人パニック時にベットに衝突していたのを目撃。その時についたあざではないかと予測し報告。2ヶ所目は聞き取り、カメラ確認でもわからず、Y・Hさんと良く関わりのある利用者との中で起きた事と推定。支援中に起きた事にも関わらず確認が取れないことを謝罪。しっかり見守り支援を行うことを伝達。

10) 事故

9月6日 該当者：非常勤職員

内容：(24時間テレビ寄贈キャラバン) 保育園へパンの配達中、後進時に縁石に接触

11) 事故

11月18日 該当者：正規職員

内容：(リースキャラバン)朝送迎で利用者宅に迎えに行く途中、左折時にガードレールに接触

12) 介護事故

11月24日 該当者：正規職員・非常勤職員(八兵衛)

内容：M・EさんがK・Kさんの薬を誤薬。M・Eさんの特性を理解していれば未然に防げた事故。医師に誤訳した薬の情報を伝え身体に影響がない事を確認し保護者に謝罪。

## 事業部名：日中支援センター八兵衛

### <利用実施内容>

利用日時：月曜日から金曜日の 8:00～15:30、9:00～15:30、9:00～16:30。ただし、運営規程に基づき夏季  
 休暇（8月13日～15日）、冬期休暇（12月30日～1月3日）、職員の研修日は休日とする  
 年間稼働総日数 264日

### 4月～9月

	4月	5月	6月	7月	8月	9月
延べ利用者	201	192	207	212	203	185
予算	1,402,840	1,329,830	1,402,340	1,461,230	1,408,850	1,415,560
実績	1,327,189	1,266,199	1,371,592	1,402,805	1,344,478	1,232,101
差額	△75,651	△63,631	△30,748	△58,425	△64,372	△183,459

	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計
延べ利用者	204	181	150	165	153	176	
予算	1,448,010	1,408,850	1,343,250	1,395,630	1,343,250	1,468,140	16,827,780
実績	1,429,824	1,272,280	1,052,580	1,153,852	1,067,428	1,228,887	15,149,215
差額	△18,186	△136,570	△290,670	△241,778	△275,822	△239,253	△1,678,565

スローガン：幅広い知識をもち、支援スキルを学び、どんなケースの利用者に対しても個々の想いを汲み取った支援を行うことができるよう管理者が中心となり、OJT、日々の振り返り、研修立案を行い支援の質の向上に努める。また、地域のボランティア団体と協力し利用者の社会参加や生産活動など福祉のニーズに対応した密着した関係を構築する中で品質の良い商品を継続的に提供できるような仕組みを考え、楽笑と言ったら〇〇となるよう自社商品を確立する。

### 重点目標の1年の結果：

1) 支援スキルを学び、どんなケースの利用者さんに対しても個々の想いを汲み取った支援を行うことができるよう管理者が中心となり、OJT、日々の振り返り、研修立案を行い支援の質の向上に努める

**内容**：毎月1回の支援者会議、各担当に分かれ事業計画会議

**結果**：毎月第4金曜日に60分支援者会議にて困りごとに対して日々の様子のアセスメントを行い、問題ケースについてはケース検討を行うことで、新人職員へのOJTに繋がり、考え方の浸透ができた。

毎月第2月曜日12:00～事業計画会議20分を企画。担当者から事業計画遂行状況の確認を行い、翌月の行動について確認を行う。

サービスの方針の理解が不十分の為、行動に移す部分、できない部分と出てしまった。

**対策**：福祉事業のサービス(事業計画)の提供方針を明確にし、職員間の共有を図る

引き続き、非常勤職員にまで浸透するようOJT、日々の振り返り、研修立案を行い支援の質の向上に努める。

2) 子ども会や地域のボランティア団体と協力し利用者の過ごしや生産活動など福祉のニーズに対応した密着した関係を構築する。

**内容**：10月にスポーツ大会を企画し子供からお年寄りまで一緒に楽しむ機会を設けることで障害の理解・スポーツを通じて共生社会の構築に向けた新たな啓発事業の考案を行う。

**結果**：・子ども会との毎年恒例にしていく流れを構築できた。子ども会からも「いい機会をもらえ楽しかった」と喜びの声をいただいた。ポッチャを通して障害を持つ方と楽しくかかわることができ、一つのスポーツを通じて障がい者・健常者関係ない時間を過ごすことができた

対策：・障がい者と地域の方がお互いに支える、支えられる関係を作る為に楽笑の活動・利用者の状況など地域の方に啓発していく

**内容**：12月にクリスマス会を企画し障害を持つ人と地域の子ども会とで協働できる活動を企画し継続的な協力関係を気付けるよう構築する。

結果：コロナ感染拡大予防の為北区子ども会とのクリスマス会中止。

対策：今後も継続して行うとともに、地域の会合に参加し楽笑の活動・利用者の状況など地域の方に啓発していく

### 3) 自社生産できる活動の考案を行い品質の良い商品を継続的に提供できるような仕組みを考え、楽笑と言ったら〇〇となるよう自社商品を確立する

**内容**：一月売り上げ目標30,000円農業の指導者を月/1回配置(講師料毎月5,000円)。楽笑の商品と分かるようなタグの作成や、外部の協力のもと楽笑ブランドとなる質の高い商品開発に繋げていく。来年2月から自社生産できるよう学びを深める。

結果：外部の方の指導により無農薬の品質の良い果樹を育てることに成功した。来年度8～10月が収穫の季節となるため質の良い商品ということをアピールして行くことができる。野菜については家庭菜園レベルでしか育苗することができず、一月売り上げ目標は未達成。畑の活用の仕方や就労で行っていくべきなのかを話し合った。その結果、農園では果樹を引きつづき育苗していき、モールの畑では子ども食堂の育てている野菜の育苗のサポートを行うことと、カフェで使う野菜の育苗、残りは無人販売にて販売。農業の仕事を生活介護のメンバーに移行していき、就労としての活動を新たに考えていく事で収入の安定を図っていきたいと考えている

対策：就労支援事業所として多種多様な障がい者が生産活動に従事できるよう業務のバリエーションを整えると同時に、地域の需要を満たすような生産活動を内部の話し合いの中で見つけていく。  
就労支援B型の考え方

- ①地域の事情や製品・サービスの需給状況を確認して実施
- ②障がい者の作業時間・作業量・過度な負担にならないよう留意する
- ③障がい者の特性を理解した上で生産能率の向上に努める
- ④防塵設備や消防設備を整え安全に配慮する

**内容**：一月売り上げ15,000円海岸清掃で出た流木やガラス、貝殻を活用し地域の方と一緒に利用者の作品を加工し販売に繋げる。利用者の作品を活用し、業者製造の商品、自社製造の商品とでわけ品質の良い商品価値のある商品を制作する。また、楽笑の商品と分かるようなタグを作成しブランド化を図る。

結果：雑貨作りに興味のある利用者や日々の活動の中から挑戦できそうな利用者を中心に、雑貨作成強化のためのチームを結成。8名の利用者対象で米袋のエコバック、巾着作り、キーホルダー作り、地域のボランティアと共働シナフキンの染め物作りと、それを加工したシュシュの作成、陶芸づくりの好きな男性と陶芸箸置き作りなどに挑戦。販売に繋げることができた。海岸清掃で緑兵衛メンバーが集めた廃材を利用し、創作活動や雑貨作成の時間に試作品作成を行った。支援者間で共有できていない事が多くあったため、特定の者しか行う事ができないということが課題になった。雑貨を販売するときに販売管理表を作成し、誰の何の作品が売れたのか明確にすることで顧客のニーズを知ることができた。販売はできたが、ストロングポイントが見つからず、ブランディングまで至らなかった。

対策：就労継続B型の考え方をもとに利用者のできる事・得意な事を活かして商品に繋げていく。ブランディングを行う為、ストロングポイントを明確にし、キャッチフレーズ、ロゴ、商標、シンボルマークを考案する。

**内容**：一日売り上げ目標48,000円googleマイビジネスの運用・広告、SNS動画投稿、商圏にマイビジネス・SNS広告を展開し消費者にしっかり情報告知をしていく

結果：一日平均未達成。googleマイビジネスの運用・SNS動画投稿を展開し消費者に情報告知を行うが不定期。毎週2回情報発信することを非常勤職員とのルールとして行うが掲載する内容に悩み投稿できないことがあると意見をいただき、掲載してほしい項目を毎週金曜日5つ専用用紙に記載することで翌週の手が空いた時に投稿を行うことをルールとした。

対策：今後も継続して行う。店舗経営については、毎月の売上げをグラフで記載。売上げ達成するための計画を立て実行に移す

**内容**： 店舗会議を開催し季節毎に販売促進メニュー開発・レイアウト・配信計画の確認を行い、振り返り・実践・検証を繰り返すことでパンカフェ売上げの向上を目指す。

結果：店舗会議毎月第3月曜日を予定し実施(日程調整の為変更有)。エアレジにて売上げを確認し売上げが伸びていない商品については切り捨てていった。利用者含め店舗会議を行い、掃除の仕方・店舗のルール・新商品について共有・確認を行った。季節を意識した店舗経営が不足。期間の設定やレイアウトグッズの管理を行い常勤・非常勤関係なく誰でも行うことができるように管理を考える必要があると感じた

対策：季節ごとのレイアウトの期間を決め、いつだれが何を行うか明確にする。配信方法は現在の方法で継続し、毎月の会議で困りごとはないか確認していく。売上向上のためのイベントを考案して地域の方にもメリットのある内容を考案する。

**内容**： 3月21日展示会・発表会・販売会を開催。事業計画を作成。

結果：コロナウィルス感染拡大防止の為9月27日に変更。マルシェの日と同日に実施。マルシェの活動を通して地域の人に活動している姿を見て頂き、障害を持つ方への理解に繋げていく事ができ、地域において公益的な取り組みの実施となった。

対策：令和6年度、地域とのかかわりを開催できるように マルシェの在り方を見直す

**内容**： ネギ・つま菊1月売上げ目標30,000円(生活介護と協同)

新規利用者や、まだ体験していない利用者にもねぎ・つま菊の作業に挑戦していただき、作業して可能かを見極めチームを作っていく。

結果：売上げ未達成。現在11名就労・生活介護合わせ作業に参加。作物を扱っているため作業の無い月があるため収入が不安定。安定した収入に繋がるよう、農林水産課課長に相談し現在同じ作業を希望している業者がいなか依頼待ち。

対策：地域の事情や製品・サービスの需給状況を確認して、障がい者の特性を理解した上で生産能率の向上に努める。また、作業時間・作業量・過度な負担にならないよう留意する

**内容**： 蒲郡三谷温泉平野屋・マルシンファームへ外部就労利用者の工賃確保と、一般就労に向けて外部での就労活動を行う。一般就労に向けて日常生活・対人関係・作業力・作業への態度など訓練用チェックリストを活用し、6か月に1回本人と振り返る時間を設ける

結果：令和4年1月平野屋での就労活動を検討するため見学に向う。作業ができる障害を持つメンバーはいるが、職員不足のため同行出来ず実施不可となった。マルシンファームへ外部就労利用者の体験を重ねるが工賃確保できないことと、人員不足によりいちじく農家での外部就労は中止することになった。一般就労に向けて8月1日～1名一般就労に向けて体験会・実習に参加。実習を経て就職できた。モニタリング時利用者本人に訓練用チェックリストにて振り返りをしてもらい、それをもとに面談を行った。それぞれが自分自身と向き合うことができたことで次につなげることができた。

対策：工賃確保のため地域の事情や製品・サービスの需給状況を確認し人材を募集している企業はないか探すと同時に、いただいた業務の受注から納品まで一連の流れを見える化し個々の障がい特性とマッチングして可能であれば進めていく。就労チェックリストを基に本人との振り返りを次年度も継続して行う。

## 表彰・メディア掲載・取材等

1) 月 日～：R4.11月30日内容：東日新聞。蒲郡市役所にて「僕たちから見た三谷祭り」を展示。文化芸術一面で取り上げられた。

2) 月 日～：R5.1月30日(放送3月予定)内容：中京テレビキャッチ!「村瀬哲史の“なるほど参りました”」取材。障害施設の想いや、カフェメニューの想い、子ども食堂を通じて子供と地域とのつながりを伝

えることができた

### 事故・苦情・要望等（時系列）

#### 1) 事故

月 日：4月14日 該当者：正規職員

内 容：(キャラバン)朝送迎時、あさひこ幼稚園近くの民家の駐車場のポールに衝突。後部座席扉を破損。

#### 2) 事故

月 日：5月13日 該当者：正規職員

内 容：(ハイエース)朝利用者宅付近で道なりに停車中、軽トラが停車中の車両に気が付かず右前バンパー、ヘッドライトに衝突。バンパーヘッドライト破損。

#### 3) 保護者・関係機関からのクレーム

月 日：6月16日 該当者：正職員(八兵衛)

内 容：保育園配達時、配達員がパンの配達場所がわからず確認をせずに自己判断で不衛生な場所にパンの配達を行った為 保育園側からクレームを受ける。

#### 4) 事故

月 日：8月16日 該当者：非常勤職員

内 容(ハイエース)帰り送迎時、利用者宅の市営住宅駐車場内にて車両方向転換をするため切り返そうとしたところ駐車している車両に衝突。

#### 5) 事故

月 日：11月18日 該当者：正規職員

内 容：(リースキャラバン)朝送迎で利用者宅に迎えに行く途中、左折時にガードレールに接触

## <日中支援センター八兵衛・禄兵衛共通事項>

1) 支援スキルを学び、どんなケースの利用者さんに対しても個々の想いを汲み取った支援を行うことができるよう管理者が中心となり、OJT, 日々の振り返り、研修立案を行い支援の質の向上に努める

**内容**： 部署会議を短期入所と合同で行うことで、日中・短期の事業計画、個別支援計画を共通な理解で遂行できるように事前に配布された資料を基にディスカッションする

※事業計画の内容、合同会議の内容は、担当者がまとめた資料を事前(3日前まで)に共有し会議時間の短縮に努める。

**結果**： 毎月第1月曜日60分(日中30分・短期30分)の会議。開催日の2/3は会議資料事前配信を行なえたが、1/3は業務の段取りが行なえず事前配信となってしまった。職員一人一人が会議前に目を通すなど、会議の効率を考え行動してくれていた。日中・短期での日々の困りごとの共有、課題についてケース検討を行った。日中、短期と一人の利用者さんに対してケース検討を行い、今後の関わり方など家族にも協力していただき、三者でサポートする体制を築くことができたケースもあった。しかし、60分の時間を2部署で時間を区切り会議を行っていた為、議題対象者が異なり、当初の想いとずれを感じ、来年度は部署別でケース検討が効率的という結果となった。

**対策**： 議題対象者が異なることから、来年度は会議の形を変え日中活動支援部・短期入所支援部との合同会議は中止。

日中活動支援部として、会議で支援について深めていく事と事業について振り返り・実施報告を行う

**内容**： テーマを決めて障害特性、行動の理解、介助技術など担当者が講師となり、事業計画作成し職員研修を提案。

**結果**： 「10月身体介助研修の実施」担当者三枝・東岡・志村。対象者：入浴介助・トイレ介助を必要とする方。同じ時期に短期入所も同じ内容で研修を企画していたことから、共同で勉強会を行う事となった。日中活動部では、お風呂、トイレの介護技術研修を考えていたが、新人職員も多いことから、体の使い方の基本を学ぶため、ボディーメカニクスについての研修を進めていく事となった。佐藤・三枝が担当となり企画。支援員自身、体感することで利用者の気持ちを知り、学びを深める事ができた。2回目の身体介助研修では非常勤職員と合同でと考えていたが、コロナウィルスの感染拡大を懸念し、中止。非常勤職員には現場担当者が共有を行う。実践演習を11月の支援者会議で予定していたが、コロナウィルス感染拡大で施設閉鎖となり中止。

2月高次脳機能障害研修を予定していたが、次年度外部コンサルタントを入れることとなり、専門家の研修を受けてから再度研修を行うことでより学びを深めることができると考え中止とした。

**対策**： 身体介助、強度行動障害、高次脳機能障害の支援力向上について、非常勤職員含め、年間通じて専門的な研修、実技研修を行う事で知識、スキルの向上を目標とする。学んだ事を伝える事で、部下育成と自身の再確認となり、学びの場所となるように企画する。また経験のある職員が個別で研修に参加し、支援員に伝える事で、非常勤職員の支援の不安解消に繋げていく。

**内容**： 採用計画を管理者がしっかりと管理し、部署間の共有を行いながら、部を超えて採用に取り組む。管理者会議の中で項目について報告・連絡・相談を行い共有する

**結果**： 必要な人数やどの時間帯のどんな人材が必要か管理者会議にて具体化させたが、日々の業務を優先させてしまい、採用活動を積極的に行えなかった結果、採用にはつながらなかった。

**対策**： SNSで職員の様子などを発信して職場の雰囲気をPRすること、採用ツール、知人へ声かけなど部署・法人全体で、職員で役割分担して動いていけるようにする。

## 事業部名：相談支援部

### <利用実施内容>

利用日時：月曜日から金曜日の 9:00～17:00。

支援対象地域：蒲郡全域。（幸田町、豊川市御津町、西尾市幡豆町にもケースあり。）

支援対象者：身体障害者、知的障害者、精神障害者、障害児、難病等対象者

4月～9月

	4月	5月	6月	7月	8月	9月
延べ利用者	34	39	36	43	41	40
予算	434,180	331,340	422,900	623,580	621,860	562,980
実績	556,326	671,376	580,676	655,577	690,883	650,040
差額	122,146	340,036	157,776	31,997	69,023	87,060

	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計
延べ利用者	32	29	32	32	34	42	
予算	559,520	421,440	441,060	702,460	612,140	629,540	6,363,000
実績	532,801	482,198	524,514	521,838	561,628	687,599	7,115,456
差額	△26,719	60,758	83,454	△180,622	△50,512	58,059	752,456

**スローガン**：私たち相談支援楽翔は、「お子さんのころからかわりを持ち、切れ目のない支援を行う」「ないサービスや支援は生み出す」「支援の輪を地域に広げる」を軸に、ソーシャルワーカーとしての担いが全うできるよう安定した相談体制とスキルアップを行い、信頼のある事業所となります。

### 重点目標の1年の結果：

1) 相談支援の体制強化を行い、相談支援事業所の安定した組織づくりを行います。

**内容**：相談支援専門員正職男性1名、女性1名の配置により同性・異性などケースにより変えることが出来る。非常勤を中心に、子育て経験のある職員を配置することで、児童相談により丁寧に対応できる。

**結果**：マイナビに掲載し1名面接を行うが不採用。経験のある現場の非常勤職員の相談業務へのステップアップの案があったが、現場とは求めることが違うことや、評価軸に基づいた方がいいかなど考えている間にイメージが思うように浮かばず、優先順位が下がって実施できなかった。

非常勤1名が退職。家庭の事情もあったが、ケース対応の中で相談は受けていたが、皆がケース対応や業務に追われ、密なフォローが不足したことも要因である。12月より現場経験のある職員1名の相談業務従事を開始。今年の初任者研修の受講を予定。

**対策**：募集は引き続き行う。内部の現場経験者からのステップアップを明確にする。外部につながりはできる業務だが、内部では担当制でひとり業務となるため、より意見交換、フォローアップが行えるように改善する。

**内容**：相談支援専門員に必要なスキルや大事な視点に対して着目したミニ研修を行うことで、そのスキルを深めたり、他者の意見を聞くことで視野を広げるなどにつなげる。

また、行った最後に必ず何が学びや気づきになったかを共有することで、日々の現場でも実践できるように意識付けを行う。

持ち回りで1ケースを出し、ケース検討を行い、他者の意見を取り入れて対応の引き出しを増やす

**結果**：内部研修は資料をもとにすることが中心であったため、実践につなげる工夫が必要。年間計画を半期で想定したが、準備不足でその都度になってしまったところと、毎月開催は通常業務とプラスしては多かった。初めての職員ばかりのため、ミニ研修を追加し、15分ほどで制度の動画を見て意見交換した。概要の理解ができ有効的であった。ケース検討は、グループスーパービジョンの形をとり、じっ

くり行うことは状況を掘り下げられてよかった。やり方は習得したため、今後は端的に行う随時のケース相談に力を入れる方が良いと感じた。

対策：研修は講座とロールプレイの2本立て、2か月に1回、ケース検討は2週に一度を基本として行っていく形に変更を考えている。ミニ研修は継続。

**内容**：独り立ちしている職員に対しては月に2回を目安に同行し、客観的にみてよかった点、改善点など振り返りを行い、策を講ずる。

協力の得られそうな保護者に依頼し、面談の様子をビデオで撮影し、言葉や話の流れ、しぐさなど確認をしてよかった点、改善点などを振り返りを行い、策を講ずる。

結果：ひとり月2回は回数として無理が生じ、継続できなかった。ビデオ撮影は一度実施し、視線や話の仕方など意見交換を行った。客観的にみることができたが、効果をあげるには定期に実施することが望まれる。

対策：面談同行は2か月に1回とし、面談後に振り返りの時間を設け、スキル向上を行う。ビデオ撮影はプライバシーもあるため、内部のロールプレイ、外部からの引継ぎの際に助言を受けるなどに代替する。

## 2) 外部（保護者・他機関）との連携を強化し、支援の輪を地域に広げる

**内容**：自立支援協議会子ども部会の運営事務局として、お子さんに関係する機関との情報共有、連携を深め、日常支援の連携につなげる関係づくりを行う。

結果：日々のケースでかかわりがない方に関しては部会の時のみの関りで関係を深めるまでには至らなかった。学校の進路相談や医療的ケアの方の件で部会員の方に相談できてよかった。「子ども部会」はあくまでツールであり、運営は委託相談事業書として行っているもののため、市の計画に基づき実施していくことが基本となる。つながりが持てる場ではあるが、法人の事業計画に基づく他機関との連携強化においては、子ども部会の運営によってという形だけでは効果は少ないということを感じた。

対策：座談会や行事などに参加することで、地域の方や参加する機関とのつながりを持っていく。

**内容**：お子さんの成長は早いことと、ライフステージごとの切れ目のない支援のため、できる限り最新の情報を共有しておけるように、モニタリング時期を3か月に一度で行う

結果：更新の段階で3か月に一度のモニタリングに切り替えを行った（ご家族が望まない場合や、ケースに応じて該当しない場合もある）。事業所側とも密に関わることができ、状況を以前より知ることができた。相談員の面談量が増える分、時期によっては新規の受け入れが厳しいこともあるのが課題。

対策：相談支援の体制を整えながら、ケースを分散する。その際は、面談月も考慮し、できる限り件数がバランスよくなるように検討する。

**内容**：モニタリング期間の間にも事業所や保護者と電話連絡を行ったり、自事業所の放デイで会える保護者には送迎時に声をかけるなど、面談の時だけ関わる相談員ではなく、相談できるきっかけをつくる。

結果：児童を3か月に1回のモニタリングにしたこと、想定よりもモニタリング期間が短い方が多いこと、イレギュラーな対応ケースも増えており、まずはモニタリングや緊急時の対応をしっかり行うことを優先することが必要だと考え中断した。

対策：まだ相談業務経験が浅い職員ばかりのため、引き続きまずは面談や緊急対応等を適切に行えることを優先とする。

## 3) サービスに当てはめたり、あきらめるではなく、「ないものは作り出す」意識を持ち、利用者さんのニーズを収集する

**内容**：面談や日々のやり取りの中で、適切にニーズに沿った支援が行えないものの情報を集め、法人内で共有を行う

結果：現状使えるサービスがないものは相談員が対応をしていることもあるが、何か代替えになるものはないか他機関に確認するなどした。進路相談を先生にしにくいという相談や、グループホームやヘルパーの不足、重症心身障害児・者の受け入れ先の不足などが複数あがった。1年間感じたことをまとめ、報告を行う段階。

対策：引き続き情報収集を行い、法人と相談しながら対内・対外でアプローチできることをすみ分けていく

#### 表彰・メディア掲載・取材等

1) なし

#### 事故・苦情・要望等（時系列）

1) 車両事故

月 日：8月16日 該当者：正規職員

内 容：（アトレ）利用者宅へ訪問する際に、道に迷って狭い道路へ入り、切り替えしている際に畑の石に乗り上げ右側面をぶつける。

2) 保護者からのクレーム

月 日：特になし

## 事業部名：短期入所休兵衛

### <利用実施内容>

利用日時 15 時 30 分～翌朝 9 時 ただし法人全体のお休みや研修に伴いお休みとなることもある。  
年間稼働総日数 220 日

4月～9月

	4月	5月	6月	7月	8月	9月
延べ利用者	137	139	143	141	141	125
予算	1,236,080	1,236,080	1,236,080	1,327,540	1,216,200	1,419,280
実績	1,109,763	1,119,830	1,177,562	1,189,511	1,164,162	1,031,181
差額	△126,317	△116,250	△58,518	△138,029	△52,038	△388,099

	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計
延べ利用者	133	116	104	126	126	143	
予算	1,439,160	1,419,280	1,399,400	1,419,280	1,419,280	1,439,160	16,206,820
実績	1,188,070	1,035,434	929,766	1,098,917	1,129,302	1,273,633	13,447,131
差額	△251,090	△383,846	△469,634	△320,363	△289,978	△165,527	△2,759,689

**スローガン**：私たち休兵衛は、本人の将来を真摯に考えたサービス提供や緊急時を見越して対応できる休兵衛に備えて人材獲得、人材育成、チーム作りを行っていく。

### 重点目標の1年の結果：

#### 1) 安定した営業運営を行うための新規の人材獲得・育成

**内容**：夜間時に虐待防止なども含めて安心安全なサービスの提供が行えるよう、正規職員だけの夜勤体制でなく、非常勤職員も含めたサービス提供体制の見直しを行う。

必要な人材 非常勤職員17:30～19:00（週3～）1名、非常勤職員7:00～9:30（週2～）1名、非常勤職員15:30～19:00（土日月2～）1名、非常勤職員 夜間休憩（0:00～1:00、5:00～6:00週4）1名

**結果**：楽笑ホームページに掲載、マイナビ掲載、ニュースガイド掲載を使って求人募集を行った。短期入所の開所時間は長いため、細かく時間を出して幅広い世代の該当者にヒットするよう時間を出した。非常勤職員の特に女性をイメージして募集をしていくと夕方や夜間のハードルが高いのか、応募者に繋がらなかった。

また、足りていない職員を正規職員で代替して対応を続けてきている。働いている職員も20代の職員が中心に勤務に入っており、県外や市外の職員も多くなり、近辺の知人関係も少ないことから、頼って声をかける動きができていなかった。

**対策**：対策：引き続き多くの求人者が調べる時に利用する求人媒体を利用し、非常勤職員に絞り応募を続ける。他部署の非常勤職員にちらしやLINEオフィシャルを利用し、求人募集をしていることを知ってもらう。また若年層にはInstagramで掲載していく。夜間時の時給を明記する。

**内容**：育成計画を「強度行動障害」「身体障害」「知的障害」「児童」「精神」と分けて作成する。メンバーが複合する利用者に対応できるスキルを身に付けていく。

**結果**：障害別の研修を職員で組み立て、主に夜勤時に伝えていくことを検討していたが、伝達側の職員もまだ知見を必要としている段階であることで研修を組み立てる動きまでできなかった。

日々のコーディネートも日ごとで異なり、子供から大人まで複合されたメンバー構成となっているため、1度伝えた利用者が、次の支援時に該当しない場合もあり、また会うのは1か月後という状態もある。

支援状況の中で実践を重ねて利用者の把握をしていくことに重きを置いてしまっていた。

**対策**：新規採用者に関しては支援に入る前に、オリエンテーションで基本的な障害の知識や障害のある人と

の関わり、生活を支える部分の知見を身に着ける時間を用意していく。あわせて大きな軸となる全体の研修に参加し、部署内の困りごとを解決できるミニ研修を掛け合わせて育成につなげていく。

## 2) 宿泊を支える職員の育成や体制整備

**内容**：①管理者と兼務職員のなかでも業務分担をして、受け入れや支援や勤務の調整ができる管理者の補佐を育成する

**結果**：職員の離職が相次いだことで管理者補佐の配置を置かずに、現場の立て直しに力を入れて取り組んだため育成に至らなかった。中間層になり得る人材が不足しているため、管理者に該当していく職員の育成を行っていくためにマイナビに中間層の管理者募集を掲載した。

**対策**：担当職員（日中活動支援部と兼務）を配置し、日々の利用状況を把握し、コーディネート作成、保護者とのやりとりの役割が担える職員を育成していく。

**内容**：②目的やニーズに沿った運営体制の見直しとサービスの提供（練習の段階を終えた利用者への適切）

**結果**：営業体制を踏まえると週3日～4日の開所となっており、大きくサービスの提供に変化を起こすことはなかった。職員の退職や休職により営業日数が落ちた月（9月、10月）もあり、その際には一人ずつ連絡して、状況を伝えてきた。その際に目的を伝えており、練習が終わって数か月に1度で可能と意見をいただくケースと、短期入所の利用が日常となり1回でも減ることに負担となっているレスパイトを重要としているケースも多くあることがわかった。

**対策**：人材育成に重きを置いたコーディネートを次年度は検討しており、利用者が希望する回数が叶わない可能性もある。他事業所と併用することも視野に入れ、レスパイト目的・一人暮らしやグループホームを視野にいった練習目的の利用者には、保護者と共にアセスメントブックを作成する機会を設け、移行する際にスムーズに状況が伝わる準備を行っていく。

**内容**：③放課後等デイサービスも併用している利用者に対し、職員と連携を図り利用者の緊急対応時に助言や相談に乗れる体制をつくる。

**結果**：放課後等デイサービスの利用者が初回利用する場合には、放課後デイサービスに短期入所管理者が出向いて様子を事前に把握することと、初回利用時に放課後デイサービスの職員に千兵衛で利用しているおもちゃを貸してもらうこと、OJTしてもらいスムーズに受け入れられるよう努めてきた。また、日々の共有として管理者層でLINEグループを作り、宿泊のコーディネート状況を放課後デイ職員にも伝え、お互いに抜けがないように共有を重ねた。

**対策**：初回利用や利用間もない利用者についての共有の機会を保てた。現在は管理者層間のやりとりになっているため現場職員でも可能な方法に落とし込んでいく。

**内容**：①担当利用者を割り振り、愛着を感じられる関係性づくりに繋げる

**結果**：担当利用者を割り振って会議時に伝えた。夜勤で関わる利用者が担当利用者とは異なる。報告としてはkintoneであればのもの、とりまとめや保護者との主なやりとりは管理者中心となっており、担当として動く体制にはしていなかったことで割り振りのみで進めてしまった。

**対策**：kintone自体は活用できている。Kintoneで出たことをベースに打ち合わせを行い、解決していくことが必要。日中活動部と合わせて兼務職員に負担感の少ない、会議開催を検討する。

**内容**：②個々の利用者の情報をまとめてkintoneを利用して更新していく

**結果**：それぞれの夜勤時に気になった点を随時更新している。また別の日の夜勤の様子を職員がコメントしている。とりまとめは管理者中心に返答をしている。日常的に利用できる報告ツールとなっているが対面で話し合う機会が日常的に少なく、時間をとることが出来ていないことが課題。

**対策**：日常的に使える報告ツールとなっている。報告であげられた事項を対面での打ち合わせの機会をつくり解決策を検討していく。（①の対策と同様）

**内容**：③職員の個々の状態を把握する（心身の状況を把握し虐待防止に努めていく）

**結果**：内部で2チームに分かれて実施。重度の障害のある方への支援でなかなか寝付かず、朝も早く起きる利用者に負担を抱えている職員が多くいることを共有。人員のことも相談する機会となる。9月以降、

職員体制に変動があったことで現場から日中の時間、揃うことが難しく年に3回の実施となった。

対策：今後も会議や打ち合わせとは異なる息抜きや職員の本音が聞ける機会は作り、虐待の芽を摘む機会や問題を抱え込まない環境を作っていく。

**内容**：暮らしを支えるために必要な技術の基本をみんなで勉強する①「お風呂介助（移乗のスキルや洗体のスキルなど）」

結果：同じ時期に日中活動支援部も同じ内容で研修を企画していたことから、共同で勉強会を行う事となった。お風呂介助の内容で検討するが、新人職員も多いことから、体の使い方の基本を学ぶため、ボディメカニクスについての研修を進めていく事となった。佐藤・三枝が担当となり企画。支援員自身、体感することで利用者の気持ちを知り、学びを深める事ができた。

対策：日中活動支援部と短期入所の兼務職員であり各部署に必要な学びを深めるため、研修を日中活動支援部と合わせて持ち回りで開催。それぞれの部署に必要な知識を企画・実施し、知識が足りない点はみんなで補う風土づくりを行う。

3か月に1度（年に4回）短期入所部が担当し生活に寄り添った研修内容を60分で開催していく。

**内容**：暮らしを支えるために必要な技術の基本をみんなで勉強する②「ひげそり、歯磨き」

結果：女性職員が大半を占めている環境の中で、男性の髭剃り支援に入ることが多く、不安を感じる声が上がっていることから実施。男性職員に先生となってもらい日ごろの髭剃りで気を付ける点を教えてもらい、女性職員が男性職員の髭を剃り、その場で必要な点をレクチャーする内容とした。歯磨き研修ではペアになって歯磨きを取り組み、どのような声掛けがあると安心か話し合う機会とした。直接その場で返答があることで不安が解消される研修となった。

対策：①と同様

**内容**：月に1回、日中活動支援部と短期入所支援部の合同会議を実施。みんなが同じ想いで業務に遂行できることが目的。時間配分として①短期入所は担当利用者の全体での状況把握、新規利用受け入れについて（20分）②日中活動支援部の個別支援計画の深堀（20分）③宿泊を伴う利用者が円滑に利用に繋がられるよう、また日中活動の様子や宿泊の際の様子を踏まえてケース検討を行う（20分）

結果：毎月第1月曜日60分（日中30分・短期30分）の会議。開催日の2/3は会議資料事前配信を行なえたが、1/3は業務の段取りが行なえず事前配信となってしまった。職員一人一人が会議前に目を通すなど、会議の効率を考え行動してくれていた。日中・短期での日々の困りごとの共有、課題についてケース検討を行った。日中、短期と一人の利用者さんに対してケース検討を行い、今後の関わり方など家族にも協力していただき、三者でサポートする体制を築くことができたケースもあった。しかし、60分の時間を2部署で時間を区切り会議を行っていた為、議題対象者が異なり、当初の想いとずれを感じ、来年度は部署別でケース検討が効率的という結果となった。

対策：議題対象者が異なることから、来年度は会議の形を変え日中・短期との合同会議は中止。参加対象者が日中活動部との兼務職員となるため職員たちに負担のない回数で会議や打ち合わせを実施。会議内容は事業計画、日々の困りごとを解決していく時間を取る。

### 3) 緊急時に備えた体制作りを行い、スムーズに受け入れが出来るようにする

**内容**：緊急の受付、調整、受け入れまでの体制をまとめる。兼務の職員が受け付けても対応ができるように見直す。

結果：夜勤に入っている兼務の職員が対応できるように検討してきたが、管理者の下が一律の職員の状態で誰から優先に連絡をするなど可視化することが難しい状態であった。連絡を受け付けた場合は確実に管理者を通しての判断となる、管理者も上司に確認してから受け付けることから作成まで至らなかった。

対策：短期入所担当職員が明確になった場合には作成して確認手順を作成する。

### 4) ニーズを次のステップへ繋げることで短期入所としての役割を果たす

・新規利用者の獲得

**内容**：①市内の相談員と繋がり短期入所の利用目的を把握してもらう。市外のケースを受け入れる。

結果：市内の相談員が担当する利用者が増えて、すべての相談員とつながることが出来た為、事業所の目的を把握したケースを相談されることは出来ている。市外のケースも市外の相談員から連絡はあったが主には緊急的に利用したい内容が多く、休兵衛の目的や開所日や開所時間、距離の理由から繋がるケースは少なかった。同法人内の相談員が担当する市内の児童が宿泊の練習の機会として、または、親御さんのレスパイト目的で新規利用者としてつながることが多かった。

対策：緊急時の対応が市外の利用者となると翌日の活動先への送迎も含めて困難なことが予測される。現在、利用している方にも十分な宿泊は提供できていないことから、宿泊練習を目的とした市内の新規利用者の受け入れに限定していく。

**内容**：②登録されている利用者の相談員と、活動先となる事業所と緊急時の際にどのように送迎を行うかなど、イメージを予め共有し、連携体制を整えていく。有事の際でも利用している通所先に通える動きを共有しておくことで職員の心理的負担を軽減する。

結果：大半の利用者が楽笑の生活介護や就労継続支援B型、放課後等デイサービスを利用しているため内部で連携を図っていく。他事業所の生活介護3名、就労継続支援B型2名、放課後等デイサービス1名に関しては相談員のモニタリングの際に伝達して有事の際のことも練習していけるといいと打診はもらっているが書面に残すなどできていない。

対策：初回のアセスメントをデジタル化し、更新できるものをつくる。本人の短期入所での過ごし方や必要な配慮、有事のことで話し合ったこととして、家族の連絡先・所属先の担当職員や連絡先など更新できるものを作成する。

・利用者のニーズを先々へつなげる

**内容**：ステップ段階を見極め、ご家族や相談員と話し合い本人の目標に沿った提供の仕方を見直す。

結果：市内のグループホームが充足しておらず移行者はいない。グループホームから自宅へ戻ってくるケースもあり短期入所を再利用するケースもある。大半の利用者の目的としてレスパイトの目的が多く、より多い回数の宿泊を求められ、宿泊回数を減らすことが困難。また、職員が安全に支援を提供できるように、利用者同士のトラブルを考慮し相性を見てのコーディネート・提供となると最大限の提供がかなわないこともある。市内や市外にも紹介できる短期入所がないことで適切な回数を促すまたは、協力して支えていける体制を作ることは課題である。

対策：職員が自信をもって支援に入れる、どのような方にも対応できる知識や技術を身に着ける育成を行っていく。

親御さんとの勉強会を開いてご本人の過ごし方や配慮が必要な点を親御さん自身がまとめていく機会を作り、楽笑でない短期入所やグループホームを利用していく際にも参考にできるアセスメントブックを作成する。

## 表彰・メディア掲載・取材等

なし

## 事故・苦情・要望等（時系列）

1) 車両事故 特になし

2) 保護者からのクレーム 特になし

※事業報告の附属明細書として記載すべき事項が無いため作成しない