# 地域で共に暮らす
# 喜びをめざし

## 令和元年度
## 事業報告

『サービスの質の向上』と
『安心して働ける職場づくり・職場への定着支援』を
めざして

さぁ！みんなでどうやってやろう

社会福祉法人 雲南ひまわり福祉会

# 目　　次

①法人本部事業報告　・・・　３
②就労継続支援Ｂ型事業所「きすきの里」事業報告・・・３０
③生活介護事業所「ほっとらいふ雲南」事業報告　・・・　３４
④きすき障害者（児）居宅介護センター事業報告　・・・　３６
⑤共同生活援助事業所きすきひまわりの家事業報告・・・　３７
⑥短期入所事業所きすきひまわりの家事業報告　・・・　３９
⑦きすき相談支援センターおれんじ事業報告　・・・　４１
⑧放課後等デイサービス「ひなたぼっこきすき」事業報告・・・　４３

# 社会福祉法人雲南ひまわり福祉会事業報告

## １　はじめに

平成３１年春、社会福祉法人雲南ひまわり福祉会（以下「当法人」といいます。）に嬉しいニュースが届きました。これまでの当法人としての活動が評価され、『第９回日本でいちばん大切にしたい会社大賞』の『実行委員会特別賞』を受賞することができました。これもひとえに、当法人に関係する全ての皆様からのご支援とご理解の賜と、衷心より感謝いたしております。まだまだ未熟でこれから研鑽していかなければならない法人ですが、役員・評議員・スタッフが一丸となり、これからも利用される方及びそのご家族の皆様に喜んでいただけるよう努めていく所存です。

私たちの法人では、スタッフ自らが知恵を出し合う『ボトムアップ方式』により、ニーズを捉え、アイデアや企画が自然と生まれています。『人は人に貢献できたと実感できた時、人として輝くことができ、モチベーションが高まる』の心で、スタッフにとって『安心して働ける職場づくり・職場への定着支援』を行うことにより、『サービスの質の向上』に繋げようと、法人全体で様々な取り組みを実践しています。その中で得た『正規スタッフ離職者０（ゼロ）』（※）は、法人にとって思い掛けないうれしい副産物であり、当法人が誇れる特色です。

（※）　上記の『正規スタッフ離職者０（ゼロ）』は、令和２年５月現在、９年２ヶ月継続しています。また、過去３年間の全パートスタッフの職場定着率は、９３．３３％となっています。

前述のとおり、まだまだ未熟でこれから研鑽していかなければならない法人です。これからも、皆様よりの温かいご理解とご支援を賜りながら、法人の基本理念である地域で共に暮らす喜びをめざして、社会福祉の発展に少しでも寄与できますよう研鑽を重ねていく所存です。

私たちの暮らす日本では、今、急速な速さで人口減少社会に突入しています。中でも深刻なのは、働きの担い手である生産年齢人口（１５～６４歳）の大幅な減少です。人口統計学上、その影響は、今後ますます絶大なものとなります。特に社会福祉法人の行うメインサービスは、人と人の繋がりを重要視する対人援助サービスです。まさに、利用される皆さん、ご家族の皆さんはもとより、スタッフからも選ばれる法人となっていかなければなりません。

これまで基本方針として定め、実践してきた『サービスの質の向上』と『安心して働ける職場づくり・職場への定着支援』は、少しずつですが着実にその成果をもたらしています。今後もその基本方針の目指すところは継続していきたいと考えており、これをベースに更に充実したものとするため、現在の基本方針を見直し、目指す方向を法人に関係する皆さんにとって明確に示すことで、今後の飛躍に繋がっていくようなテーマを掲げることとしました。

新たに目指すテーマ（基本方針）は、

『幸せを実感してもらうためのサービスを創りましょう』

『幸せになるための職場を創りましょう』

まだまだ、道半ばであり、課題もたくさんあります。課題の発見は、あくまで前進と捉え、スタッフ一同、研鑽を重ねることにより、今後も福祉の発展に寄与していくことにより、小規模ではありますが、今後も更にサービスの充実を図り、障がいをもつ方及び家族の多様なニーズに対応することにより、少しでも安心をお届けできればと考えております。

福祉職場においても、今後、ますますスタッフの確保が急務となり、スタッフが揃わないことによるサービスの質の低下が懸念されます。

種々の課題はありますが、いずれの状況においても、上記の基本方針を念頭に、スタッフ全員が研鑽することにより、小規模ではありますが、今後も更にサービスの充実を図り、障がいをもつ方及びご家族の多様なニーズに対応することにより、少しでも安心をお届けできればと考えております。

後述は、私たちが取り組んできた具体的な活動の報告です。

## ２　主要事業等の具体的な取り組み

### （１）中・長期経営計画に基づく事業展開～さぁ！みんなでどうやってやろう～

平成２９年度に、中・長期経営計画策定委員会（スタッフ５名）を組織し、約１年の間協議を進め、理事会及び評議員会の議を経て、平成３０年６月から新たな計画のもと具体的に事業を実施しています。

当法人の中・長期経営計画（以下この項で「当計画」といいます。）の着実な運用を図るため、単年度の事業計画に具体的な取組み内容を盛り込み、計画的・継続的に必要な事業を実施してきました。

特に、法人の基本理念である『地域で共に暮らす喜びをめざし』は、スタッフが共通して認識しておくべき法人の存在意義です。法人が進むべき道しるべとしてスタッフ全員が共有し、同じ志をもって研鑽していくことにより、今後の障がい福祉の発展に寄与できると考えています。現在は、様々な場面で基本理念・基本方針を伝えていくことで、その共有化を図っています。

また、当計画に基づき、基本方針である『サービスの質の向上』と『安心して働ける職場づくり・職場への定着支援』に繋げるため、これまでの社会福祉充実計画（以下「充実計画」といいます。）の進捗状況の検証を行いました。

計画した事業は着実に実践へと繋げておりますが、一部の事業について、計画した年度に実施することができなくなったことから、充実計画の見直しを行い、雲南市長宛て計画変更の認可申請を行ったところ、無事に承認を得ることができました。

なお、見直し後の充実計画については、従前の計画と比較して事業内容そのものに変更はありません。

『安心して働ける職場づくり・職場への定着支援』への具体事例　（別表１）

| 年　度 | 環境整備と施設の充実 | 定着支援と制度の充実 |
|---|---|---|
| 平成２３ | スタッフ用駐車場の整備 | 人事考課システムの構築 |
| 平成２４ | 第１期節電改修工事（エアコン更新） | 『中・長期経営計画』の策定<br>『事業計画・予算編成の事業所提案制』の導入<br>『リフレッシュ休暇・誕生日休暇』制度の導入 |
| 平成２５ | 共同生活事業所・短期入所事業所増築整備（建物新築） | 『積立年次有給休暇制度』の導入<br>『サービス向上・原価低減プラン』の策定 |
| 平成２６ | 温水ヒーター（浴室・床暖房用）の改修 | 生理休暇の取得促進（名称変更）<br>『生理休暇』⇒『女性休暇』 |
| 平成２７ | 交流・憩いのスペース整備（土間リビング）<br>放課後等デイサービス事業所整備（建物新築）<br>第２期節電改修工事（ＬＥＤ化） | 皆勤手当・精勤手当の創設<br>事務局研修会のスタート |
| 平成２８ | 就労継続支援スペース整備（建物新築） | パートスタッフキャリアアップ制度創設 |
| 平成２９ | 女性スタッフ休憩スペース整備（２階建て建物新築） | 『教育訓練休暇制度』の創設<br>『退職時や慶弔、傷病、災害、健康管理（人間ドック等）の際のバックアップ』制度の導入<br>『給与制度の総合的見直し』着手<br>『地域の介護等事業者の経営管理連携推進事業』の実施 |
| 平成３０ | カフェひだまりオープン（３法人の協働連携カフェ事業）<br>厨房設備改修工事（厨房機器の更新等）<br>放課後等デイサービス事業所多目的広場緑化整備事業（多目的広場芝張） | 『第２期中・長期経営計画』の策定<br>『子ども志学支援手当』の創設<br>『地域貢献等サポート休暇』の創設<br>『セルフキャリアドック制度』の創設<br>『ＴｉｍｅＴｏＰｒｅｐａｒｅ（スタッフの子ども向け塾のようなきっかけづくりの場所』のスタート<br>『パートスタッフ職場環境改善プロジェクト』の実施 |

| | | |
|---|---|---|
| 令和１ | 放課後等デイサービス事業所ボルダリング設備整備事業<br>トイレスペースリフォーム工事<br>スケジュール管理・情報共有等のためのパソコンソフトの導入 | 『年次有給休暇』の付与日数の増<br>『パートスタッフ職場環境改善実践』<br>☆　勤続年数に応じた昇給の制度<br>☆　勤続年数や特定の業務など働き方に応じて個別の時間給に反映<br>☆　５５歳以上の昇給停止の制度の廃止<br>☆　部署間の異動について、希望（異動を望むか否か）の選択制度の導入<br>☆　期間の定めのない働き方が選択できる期間を短縮（原則勤続３年経過後）<br>☆　正規スタッフ採用する場合、非正規スタッフからの登用を優先して実施 |

（２）障がい福祉サービス事業及び職員体制について

平成３０年度と同様に、これまで実施した人事考課を踏まえ、適切な人事配置により、障がい福祉サービスの提供を行いました。具体的な事業の内容は、以下のとおりです。

| 事業所名 | サービス内容 |
|---|---|
| きすきの里 | 就労継続支援Ｂ型サービス |
| ほっとらいふ雲南 | 生活介護サービス<br>日中一時支援サービス<br>地域活動支援センターⅢ型事業 |
| きすき居宅介護センターひまわり | 居宅介護・行動援護サービス<br>移動支援サービス<br>一般乗用旅客自動車運送事業 |
| きすきひまわりの家<br>きすきたんぽぽの家 | 共同生活援助サービス<br>短期入所サービス |
| きすき相談支援センターおれんじ | 相談支援事業<br>雲南市基幹相談支援センター |
| ひなたぼっこきすき | 放課後等デイサービス |

（３）サービスの質の向上を目指して

平成２９年４月から雲南市より委託を受けて、「雲南市基幹相談支援センター」として、雲南市における相談支援の中核的な役割を担っています。

受託初年度は準備・育成等の期間と位置づけ開始し、平成３０年度には専門のスタッフを増員し同事業の充実強化を図っています。基幹相談支援センターでは、障がいのある方が、住み慣れた地域で安心して暮らしていくために、日常生活や仕事などに関する様々な相談を受けることができます。また、雲南市や関係する相談支援センター等と連携し、地域の福祉サービスの向上に繋げられるよう努めています。

さらに、現有体制における当法人のサービス提供体制の検証を行い、平成３０年度に

採用試験を実施したところ、新たなスタッフを採用することができ、平成３１年度もスタッフの増員を図ることができました。

これまで取り組んできた『安心して働ける職場づくり・職場への定着支援』を念頭に、この基本方針を達成するため、必要な活動を継続して行いました。令和元年度は、育成に重きを置き、スタッフの専門性を高めることで『サービスの質の向上』に繋げられるよう努めました。

### （４）財政運営と会計管理の透明性の確保

障がい福祉施策が大幅に変遷し、施策の主旨を踏まえた柔軟な対応が求められています。近年見直された報酬体系からは、サービスの質の向上が直接反映される仕組みであると感じるほどです。今後、求められるニーズを的確に捉え、サービスに法人としての特性を持たせ、喜んでいただける工夫されたサービスを提供していくことが大切だと考えております。常に改善を積み重ねていくことこそが、いわゆる経営力だと実感しています。

今後は、当法人が定める『経営安定化プロジェクト～池のクジラ大作戦』を実践し、収支状況を適正に把握することで、収支のバランスがとれ、永続していくことのできる事業運営に努めていきます。

また、会計管理の透明性の確保を目的として作成した「予算管理規程」を運用させ、予算の編成、執行等に係る定めに基づき、予算の適正かつ効率的な運用を図っています。

### （５）法人設立２０周年記念事業について

当法人は、令和２年度、法人設立２０周年の節目の年を迎えることができそうです。２０周年という節目の年を機に、これから先の未来に向けてステップアップしていきたいと考え、令和元年度には、準備委員会を立ち上げ、アンケートを実施するなど具体的に準備を進め、令和２年３月には、これまで検討を行ってきたことを基に、計画案（骨子）を作成しました。

令和２年度は、いよいよ該当年を迎えることとなります。２０周年の節目の年が、今後の法人の飛躍のための充実した年となりますよう、記念となる事業を実施したいと考えております。

今後は、準備委員会から実行委員会へとバトンを引き継ぎ、所要の準備を進めていきます。

### （６）社会福祉充実事業の実践

当法人では、社会福祉充実計画（※１）を策定し、平成２９年度から順次実践しています。

当法人で計算書類をもとに計算した結果、平成２８年度決算において、社会福祉充実残額として７０，３００千円が計上されたため、平成２９年度以降５年間の社会福祉充実計画を作成し、雲南市の認可を受けて、現在、社会福祉充実事業を実施しているところです。

当法人の社会福祉充実計画の策定にあたっては、あくまで、社会福祉充実残額があるから計画を策定するのではなく、これまで掲げてきた『サービスの質の向上』と『安心して働ける職場づくり・職場への定着支援』のために活用していきたいと考えており、既存の事業所において、『利用される方にいかに満足度が高く利用していただけるか』、『スタッフが職場に定着してもらうにはどうしたらいいのか』といったことに重点を置き計画し実施しているものです。前述の（１）中・長期経営計画に基づく事業展開～さぁ！みんなでどうやってやろう～にも記載したとおり、計画の理念は変更せず、一部計画の見直しを行ったところであり、今後も着実に実践に繋げていきます。

当法人としましては、社会福祉充実計画を作成することができることに対し、今まで一丸となって取り組んできた結果によるものであると嬉しさを感じています。今後も、当法人として、ますます飛躍できるよう着実に実行していきたいと考えております。

なお、充実計画策定以来３年が経過し、これまでの間、具体的に次のとおり実践してきました。

| 年　度 | 社会福祉充実事業 |
|---|---|
| 平成２９年度 | ☆　女性スタッフ休憩スペース整備事業<br>☆　労働条件向上事業（給与規程の改正案等の具体事業の検討） |
| 平成３０年度 | ☆　厨房設備改修工事<br>☆　ショートステイ事業所改修整備事業<br>☆　労働条件向上事業<br>・　地域貢献等サポート休暇の創設<br>・　退職手当適用者の拡充<br>・　セルフキャリアドック制度の創設<br>・　子ども志学支援手当の創設<br>・　初任給の引き上げ<br>・　期末・勤勉手当の較差の適正化<br>・　管理職手当の見直し<br>・　扶養手当の見直し<br>・　パートスタッフ職場環境改善事業（具体事業の検討） |
| 令和元年度 | ☆　放課後等デイサービス事業所ボルダリング設備整備事業<br>☆　労働条件向上事業<br>・　トイレスペースリフォーム工事<br>・　スケジュール管理・情報共有等のためのパソコンソフトの導入<br>・　『年次有給休暇』の付与日数の増<br>・　『パートスタッフ職場環境改善実践』<br>勤続年数に応じた昇給の制度 |

| | |
|---|---|
| | 勤続年数や特定の業務など働き方に応じて個別の時間給に反映<br>５５歳以上の昇給停止の制度の廃止<br>部署間の異動について、希望（異動を望むか否か）の選択制度の導入<br>期間の定めのない働き方が選択できる期間を短縮（原則勤続３年経過後）<br>正規スタッフ採用する場合、非正規スタッフからの登用を優先して実施 |

当法人における社会福祉充実残額は次のとおり推移しています。

・ 社会福祉充実残額（平成２８年度）　　７０，３００千円（①）
・ 社会福祉充実残額（平成２９年度）　　６７，８００千円
・ 社会福祉充実残額（平成３０年度）　　５４，１８０千円
・ 社会福祉充実残額（令和元年度）　　４９，０７０千円（②）
・ 差額（②－①）　　２１，２３０千円

（※１）
充実計画の概要等は以下のとおりです。
社会福祉法人は、毎会計年度において、以下の①の額が②の額を超えるときは、「社会福祉充実計画」を作成し、これを所轄庁に提出（提出するまでに、税理士からの意見聴取を経て、理事会・評議員会の議を経ることとなります。）してその承認を受けなければなりません。（ただし、当該会計年度前の会計年度において作成した「承認社会福祉充実計画」の実施期間中は、この限りではありません。）

① 当該会計年度の前会計年度に係る貸借対照表の資産の部に計上した額から負債の部に計上した額を控除して得た額。
② 当該会計年度の前会計年度の末日（「基準日」）において現に行っている事業を継続するために必要な財産の額として厚生労働省令で定めるところにより算定した額。

なお、上記①から②を控除して得た額を「社会福祉充実残額」（社会福祉充実財産）といいます。また、平成２９年４月１日前に事業を行っている社会福祉法人では、平成２８年度決算をもって平成２９年３月３１日を基準日として「社会福祉充実残額」を算出することとなっています。

### （７）各種セミナーや当法人視察等へのお声掛け

前述のとおり、当法人もスタッフも、まだまだ未熟でこれから研鑽していかなければなりませんが、拙い経験しかない当法人であっても、近年は各種のセミナーや当法人への視察訪問等にお声掛けいただく機会があります。これは、本当に幸せなことであり

ますし、当法人に関係する皆さんのモチベーションの向上やスタッフのスキルアップにも直接的に繋がっています。

令和元年度も種々のお声掛けをいただき、セミナー等へ、次のとおりお招きいただきました。ありがとうございました。

- 鳥取県社会福祉施設協会（協会研修）
- 全国社会福祉法人経営者協議会（全国大会）
- HCR セミナー（国際福祉機器展）
- 島根県介護労働安定センター（介護講習セミナー）
- 島根県社会福祉法人経営者協議会（連携推進セミナー）
- 徳島県社会福祉法人経営者協議会（経営協セミナー）
- 郵便局長会（研修会）
- 島根県社会福祉協議会（職員研修）
- NTT データ経営研究所（厚生労働省健康増進等事業調査）
- しまね女性活躍推進フォーラム

また、次のとおり冊子等に掲載していただいたり、寄稿させていただくことができました。

- 週刊山陰経済ウイークリー　２０１９年４月２３日付掲載（山陰中央新報社編集発行）
- 会報『経営協』２０１９年７月号（社会福祉法人全国社会福祉協議会・全国社会福祉法人経営者協議会発行）
- 国際福祉機器展ホームページ掲載（国際福祉機器展 H.C.R２０１９セミナー実践事例発表）
- 月刊商業界２０２０年２月号（株式会社商業界発行）

なお、掲載内容については、当法人のホームページをご覧いただければ幸いです。

## （８）災害時支援への協力（しまね災害福祉広域支援ネットワーク活動）

近年、東日本大震災や熊本地震、台風による土砂災害など、多くの自然災害が発生し、各地に甚大な被害をもたらしています。こうした災害を受け、高齢者や障がい者、子どものほか、傷病者等といった地域の災害時要配慮者が、避難所等において、長期間の避難生活を余儀なくされ、必要な支援が行われない結果、生活機能の低下や要介護度の重度化などの二次被害が生じている場合もあります。

これらの者が、避難生活終了後、安定的な日常生活へと円滑に移行するためには、避難生活の早期の段階から、その福祉ニーズを的確に把握するとともに、可能な限りそのニーズに対応し、生活機能の維持を支援していく体制の構築が喫緊の課題となっています。

島根県においても、こうした認識のもと平成２５年度から検討委員会等により協議が重ねられ、避難所や被災社会福祉施設等における福祉的支援ニーズ等に対し、行政と島根県内福祉関係団体がともに連携・協働して災害福祉広域支援活動を行うことを目的に、

『しまね災害福祉広域支援ネットワーク』（以下「ネットワーク」といいます。）が設置されています。

当法人としましても、このネットワークの主旨に賛同し、国内で災害救助法が適用される程度の災害が発生し、かつ広域的支援が必要とされる場合に、法人として、できる限り協力することができるよう努めていくため、平成３１年４月から、このネットワークに法人として登録いたしました。

実際に災害時支援について協力する場合、事前にスタッフ一人ひとりが『しまねDCAT訓練研修』を受講することとなっています。令和元年度は、まず、各事業所の管理者が受講しました。今後も協力体制の構築を進めるため、順次同訓練研修を受講していきます。

## （９）大規模災害時に備えた他法人との連携協定

大規模災害におけるネットワークへの協力については、（８）災害時支援への協力（しまね災害福祉広域支援ネットワーク活動）で記載したとおりですが、当法人が当法人内で対応するための備えも重要です。

そこで、当法人では、令和元年度、『土砂災害（風水害・台風）防災計画』を見直し、他法人との連携協定を新たに設けました。これは、島根県外の他の法人と協定を締結し、災害発生時の対応強化を図ることとし、具体的には緊急時の物資のやり取りを行うこととしたものです。

例えば、大規模な災害が発生した場合に、どれだけのことができるのか分かりませんが、備蓄品のところがやはり心配ということになります。当然に調達することが難しいところもありますし、実際には相当程度混乱を招くことになるのではないかと思います。

当然に何か起こった時には、新たに物資が調達できるかといったら困難な状況がそうていされますし、他の災害が起きていない地域の方から送ってもらうようなことができないだろうかと考え、今回その物資の協力というところを念頭に、協定を締結させていただければと考えたところです。

今回は、これまでの友好関係から、青森県に所在する、社会福祉法人和幸園と当法人とで『社会福祉法人災害時相互支援に関する協定書』でもって協定を締結しました。何も事が起こらないことが一番ではありますが、今後、大規模な災害が発生した場合には、同協定を発動することもあろうと思います。何より相互での安心感が大切であると感じています。

## (10) ＡＬＬ　ＵＮＮＡＮ　～地域の活性化を社会福祉法人から～

雲南市内にある１４の社会福祉法人では、より一層の連携を深めて地域貢献活動に取り組むために、『雲南市社会福祉法人連絡会』（以下「連絡会」といいます。）を結成しています。この連絡会は参加が任意のチームでありながら、雲南市内の全ての社会福祉法人（１４法人）がその趣旨に賛同し組織しています。組織することとなった最大のきっかけは、平成２８年改正社会福祉法において、社会福祉法人の公益性・非営利性を踏まえ、法人の本旨から導かれる本来の役割を明確化するため、「地域における公益的な取組み」の実施に関する責務規定が創設されたことにあります。きっかけこそ前述のとおりですが、今では、その責務の枠を超えて、連携して事業を行うことへの有益性を実感し

ているところです。そのような中で、雲南市の社会福祉法人は、その法人数こそ少ないものの、組織率１００％を誇ります。

キャッチフレーズは、

『ALL　UNNAN　～地域の活性化を社会福祉法人から～』

地域の活性化を生んだ要因の一つが、社会福祉法人が実践する地域貢献活動だとしたら幸せに思います。

令和元年度は、具体的に次のとおり実践いたしました。

### ☆ 暮らしの安全を支える身近でなんでも相談窓口ネットワーク事業

雲南市内には１４の社会福祉法人が存在し、それぞれの法人にとっての特性を活かしたサービス（高齢・障がい・保育）を実施することにより、地域の福祉サービスの向上に寄与するための活動を行っています。これまでの間は、個々の法人による活動が中心となっていましたが、それだけでは求められているニーズや課題に対応できないほど複雑な相談が寄せられるようになってきました。雲南市内の社会福祉法人では、平成２９年度の社会福祉法の改正をきっかけとして、これまで以上に横の繋がりを大切にし、ネットワーク機能を充実させた協議会（通称「雲南市社会福祉法人連絡会」（以下「連絡会」といいます。））。を発足させ、これから地域における公益的な活動を展開していくこととしました。発足から２年が経過し、求められていることも少しずつ把握できるようになり、今年８月２日からは、『くらしの安心を支える身近でなんでも相談窓口ネットワーク事業』（以下「ネットワーク事業」といいます。）をスタートさせています。このネットワーク事業は、それぞれの法人の分野を横断した複合的な生活・福祉課題へ対応するため、個々の法人の事業所に新たな相談窓口を設け、『どこに相談していいのか分からない』といったニーズに対応するための事業であり、福祉のプロとしての専門性を大いに発揮し、多くのニーズに応えていきます。

このネットワーク事業を実施する法人は左表のとおりとなっており、相談窓口には下の写真のようなプレートも設置しています。いわゆる『よろず相談所』としての機能をめざしており、秘密はしっかり守られます。まずはお気軽にご相談ください。

【連絡会会員法人】（順不同）

- あおぞら福祉会
- 愛耕福祉会
- 島根県社会福祉事業団
- たんぽぽ
- かも福祉会
- きすき福祉会
- 四ツ葉学園
- 雲南広域福祉会
- 有隣会
- 萌友福祉会

・ よしだ福祉会
・ 仁寿会
・ 雲南市社会福祉協議会
・ 雲南ひまわり福祉会

☆ うんなん福祉・安全サポーター（地域の防犯活動）として

雲南市、雲南警察署、雲南市社会福祉法人連絡会（※）が連携して行う『雲南市社会福祉法人連絡会ニュープロジェクト（動く防犯カメラ事業）』を本格的にスタートさせる節目として、令和元年１２月１８日（水）、雲南警察署において『送迎用等車両を活用した防犯・交通安全に関する協定書調印式及びマグネットステッカー贈呈式』が行われました。

この活動は、私たち雲南市社会福祉法人連絡会で同防犯活動を実施するため立ち上げた『うんなん福祉・安全サポーター』が、雲南市、雲南警察署と密に連携し、地域の防犯活動への協力を行うことで、地域の犯罪ゼロを目的に行う活動です。

初動としては、まずマグネットステッカーを作成し、各車両に張り付けることにより防犯活動に努めていきます。

このマグネットステッカーの作成にあたっては、三刀屋高等学校の美術部のみなさんの素敵な発想により、雲南市をイメージさせるコウノトリが、子どもたちを守るという素敵なデザインで描かれ、地域の安全を一緒に守っていくというイメージの素晴らしいデザインに仕上げていただきました。

これからの活動を彩り地域の皆さんに親しんでいただけると思います。ほんとうにありがとうございます。

このマグネットステッカーを貼り付けた上で、雲南市内の社会福祉法人が所有する送迎用等の車両（所有する車両は全体で約２５０台）にドライブレコーダーを搭載することで、いわゆる『動く防犯カメラ』としての役割も担いたいと考えております。

非常に残念なことに、全国的なレベルでは、凶悪な犯罪が連日メディアを賑わしているような状況でありますし、雲南市内に目を向けてみますと、不審者情報が度々寄せられているような状況です。典型的な中山間地域に存する我が雲南市では、地域の特性から、防犯カメラが十分に整備されていないのが現状です。今回これらの不安要素をできる限り払拭したく、この活動を実施することにより、地域の犯罪の抑止に繋げたいと考えております。

雲南市社会福祉法人連絡会の各法人では、そのサービスの一環として、利用される方に対して送迎サービスを提供しています。その送迎サービスに着目してみますと、時間帯こそ各法人でまちまちでありますが、学校に通う子どもたちの登下校と概ね重なります。また、日中も外出活動や事務手続き等があることを踏まえると、その移動範囲は雲南市内全域を対象とすることができるのではないかと考えております。

前述のとおり、雲南市内の社会福祉法人が所有する車両は約２５０台に上ります。これらの車両の内、少しずつですが、ドライブレコーダーが搭載（当事業の実

施を目的とした補助金も活用させていただくことができ、令和元年１２月現在、１３０台を超える車両にドライブレコーダーが搭載されています。）されることにより、一つの法人では微力であっても、雲南市内の社会福祉法人が手を取り合い実践することができれば、大きな力となり、記録時間も記録範囲の相当程度になると想定されます。

さらに、福祉サービスを利用される方々は、定期的に利用される方が多く、同じ場所に同じような時間帯で通過するという特性を有しておりますので、各所に防犯カメラが設置されているのと引けを取らない効果が発揮されるものと考えます。

今後は、雲南市、雲南警察署、雲南市社会福祉法人連絡会がしっかりと連携し、『うんなん福祉・安全サポーター』の愛称で地域の防犯活動に寄与していきます。

### (11) 施設・設備整備事業

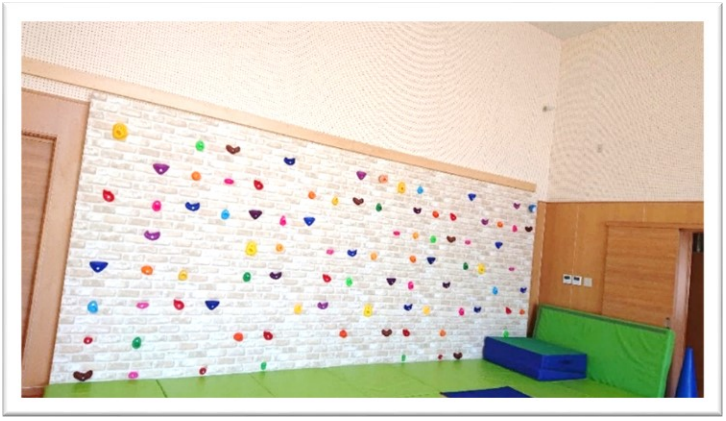
#### ① 放課後等デイサービス事業所ボルダリング設備整備事業（社会福祉充実事業）

放課後等デイサービス事業所ひなたぼっこきすき（以下「ひなたぼっこ」といいます。）では、平成２７年度の新築整備時、遊戯室にボルダリング設備を導入する計画でいましたが、残念ながら先延ばしせざるを得ない状況でした。

ボルダリング設備の導入効果については、子どもたちの療育支援の視点において、非常に優れているとの統計データも出ているようであり、発達途上の未来ある子どもたちの育成の一助となれればと考えたところです。

以上のような理由から、令和元年度、念願であったボルダリング設備を、ひなたぼっこきすきの事業所内に整備することができました。

なお、このボルダリング設備整備事業の実施にあたっては、株式会社日進産業さまより心温まるご寄付をいただきましたこと深謝し申し添えます。ありがとうございました。



### ② Ｈａｎａｓａｋｕ“ホッと”スポット整備事業（社会福祉充実事業）

『生活介護事業所個別活動支援充実スペース整備事業』として、平成２９年度から具体的に計画を策定し、平成３０年度に社会福祉法人清水基金様宛て助成申請を行ったところ、残念ながら採択には至りませんでした。そこで、あらためて必要性から再度検討したところ、当該整備の必要性は確固たるものとなり、再度助成申請を行うべく準備を進めることとしました。

具体的には、平成３０年度に申請した事業を基軸に据え、施設機能を補完施設ではなく、利用される方の多様なニーズに応える機能を有する施設とすべく、専門スタッフ間で検討会を行うことにより、『現場目線』で課題の洗い出しから行いました。

前述の検討を行った結果、次のとおり整備計画の見直しを行いました。

【現状における課題と整備における効果との比較から】

| 現状における課題 | 整備における効果 |
|---|---|
| もともと定員１５名を受け入れるために建築された事業所であり、１日平均２２名の利用者と支援のため増員されたスタッフが一緒に活動するには手狭な状況です。 | ほっとらいふ雲南訓練室に隣接して建設することにより、現在の活動スペースから近く、支援の安全性が確保され、一体的な事業所の活用が可能となります。単に活動スペースを確保するのではなく、部屋ごとに特性を持たせ（キッチンスペース、シアタールーム、足湯。なお特性は後述。）、ワクワクし、行きたくなるような場所をつくり出だすことにより、自然と心の癒しに繋げ、人と人との心の繋ぎを後押ししていきます。利用の相談件数も徐々に増加傾向にあり、この１年間で新たに５名の方の利用に繋がっています。満足度の高い空間が整備され、多くの方との出会いが生まれることにより、社会参加の促進が大いに期待されます。 |
| 大勢の方や広い空間で過ごすことが難しい方も利用されています。 | 個別又は少人数で活動できるスペースが確保されることにより、個々に対応したサービスの提供が可能となります。 |
| 車いすを利用されている方等の座位での活動や横になり休憩するスペースがありません。 | 畳敷きのスペース（シアタールーム兼用）を整備することにより、利用される方が快適に座位や横になることができます。また、畳敷きスペースは高さを調整することにより、利用される方にとって負担が少なく安全に行き来できるようになります。 |
| 医療的ケアが必要な際のスペースが一ヶ所しかなく、共有のスペースとして使用しており、緊急的な方が優先され、定期的に必要な方に不利益が生じています。 | 医療的ケアに配慮したスペース（胃ろうによる栄養摂取の方に対するスペース）を確保します。<br>また、日光を浴びることによって、皮膚に火傷を生じる方の利用もあり、現在はカーテンを閉める等して応急的に対応していますが、フロア全体のガラスにUVカット仕様を取り入れることにより、より安心してご利用いただくための整備を合わせて行います。 |

【申込案件で期待される効果を部屋ごとの特性から】

| 項　目 | 期待される効果の整理 |
|---|---|
| キッチン | 自立支援活動、個別支援の充実に向けて、キッチンスペースを整備します。利用され |

| | |
|---|---|
| スペース | る方たちへ個別に調理技術を学ぶ機会を提供したり、楽しみとしてのお菓子作りなども行うことによって、自立に向けた支援の充実を図ります。また、カフェスペースとして活用し、利用される方たちの憩いの場、コミュニケーションの場として活用します。さらに、地域の方（例えば全国組織である食生活改善推進協議会（特に島根県雲南市には約１８０名が所属）等）にお声掛けし、協力を仰ぐことで、食を通した交流の輪も広げていく考えです。<br>　また、現在、医療的ケアの必要な方にとっても、既存の医務室より家庭的で落ち着く空間の中で食事を提供することによって、どのような障がいをもつ方であっても、心地よく楽しみながら食事を摂れる事業所作りを目指します。 |
| シアタールーム | 　主に難聴、弱視、重症心身障がいをもつ方たちへの五感を刺激する活動を目的としたシアタールームを整備します。映像や音楽を複合的に活用し、音楽鑑賞、映画鑑賞をはじめ、スヌーズレンやプラネタリウムなど、五感を刺激する活動を行います。利用される方たちへの『わくわく感の提供』や『癒しの時間の提供』などさまざまな場面で活用していきます。 |
| 足　湯 | 　『冷え性は万病のもと』と言われるように、冷えからくる体調不良を引き起こす方のために足湯を整備します。特に身体的な障がい、重症心身障がいをもつ方の中には体温調整機能のない方や下肢の血行が著しく悪い方も多くあります。そのための日常的なケアとして気軽に行える足湯を活用し、体を温める『温活』を提供します。温めることによる血行促進効果や日常的に裸足になる機会を増やすことで、水虫などの皮膚疾患の予防、改善にも繋げていきます。なお、車いすのままでも入湯可能にしています。 |
| その他 | 　洗濯物の干し場の確保、トイレの混雑なく利用できるようにも配慮しています。 |

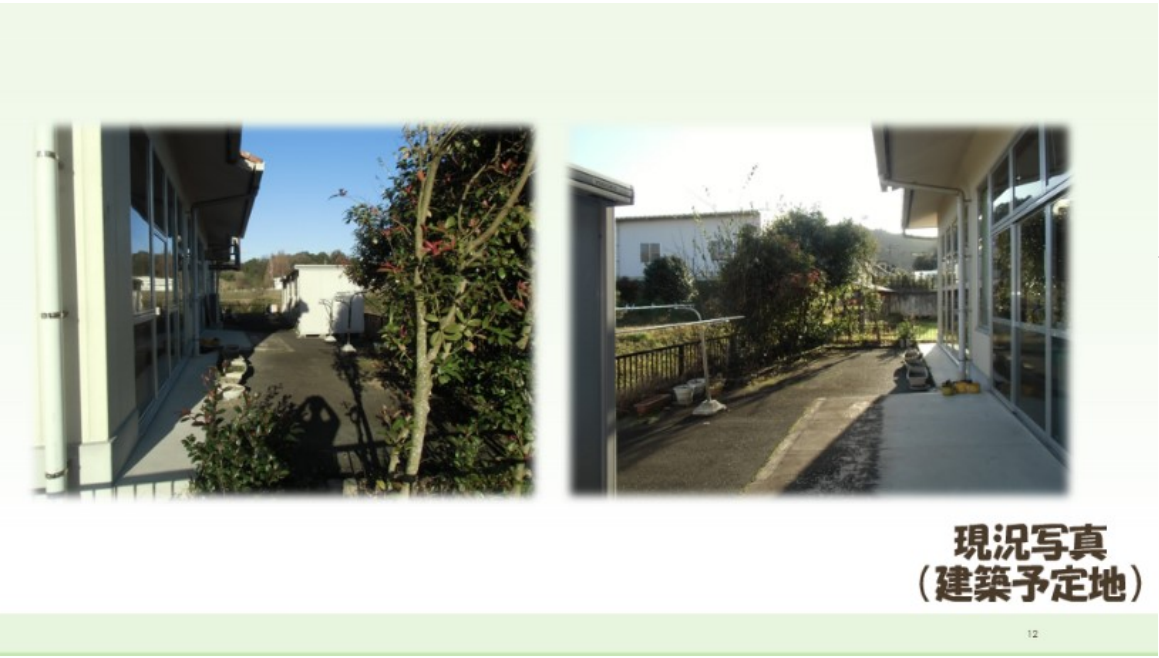
　以上のとおり、この度、生活介護事業所ほっとらいふ雲南の訓練室に隣接した場所に、別棟を整備するための『Hanasaku“ホッと”スポット整備事業』を計画したものです。

　本件事業の完了により、現在の活動スペースから近く、支援の安全性が確保され、一体的な事業所の活用が可能となる上、個別又は少人数で、特性が明確なサービスの提供が行えるにようになり、多くの輝く笑顔が見られる施設が完成し、地域の福祉サービスの質の向上に繋がるものと確信しております。

　なお、実際の整備にあたっては、増築工事が容易であり、現行サービスに支障がなく、整備にかかる経費が経済的で、より有効な整備になることも配慮したものとしました。当該整備事業の実現に向けて、社会福祉法人清水基金様の助成を仰ぐために、平成２９年度から当該整備事業について必要性を真摯に伝え、令和元年７月にあらためて助成申請を行ったところ、この度、助成の決定を受けることができました。

　実際の工事については、令和２年３月からスタートし、同年６月中旬ごろ竣工を迎える計画です。

　『みんなが行きたくなる場所』として『キッチン＆カフェ』『シアタールーム』に『足湯』のそれぞれのスポットができます。みんなの『想い』が詰まったステキなスポットが完成させます。




③ 浴室改修整備事業（社会福祉充実事業）

生活介護事業所ほっとらいふ雲南では、障がいの特性に合わせ、幅広く受け入れることができる事業所として、文化活動や行事活動、日常的生活動作の習得支援、食事の提供、機能訓練などを主な活動として提供しています。

中でも一般浴槽と特殊浴槽（車いすを利用される方へのスロープ式浴槽）を整備した浴室において、温泉水を利用した入浴サービスは好評で、毎日１１～１２名の方が利用されており、当法人事業所においてメインサービスの一つとなっています。しかしながら、当法人事業所が開設して以来、２０年が到来しようとしており、設備の老朽化が著しく、各所で修繕を要することが生じています。浴室もその一つであり、シャワー設備はもとより、浴槽内のタイル張替えや壁面の水漏れも生じており、今後は大規模な修繕が見込まれています。何より、突如として大規模な修繕を余儀なくされた場合、第一に利用される方に大幅な不利益が生じることに対し非常に危惧している状況です。また、当法人事業所開設当初に整備していたこともあり、特殊浴槽は床面から下に降りて潜るように入浴するよう設計され、利用される方にとって大きな不安を生じさせている他、スタッフの業務負担に関して考慮しきれていなく、腰痛を抱えるスタッフもいる状況である上、土間のモルタル上に敷き詰められたパズル型の塩ビ製マットは、清掃のため一旦全て外し、清掃の後組み付ける必要があり、スタッフにとって直接的に過剰な業務に繋がっています。

以上のような理由から、今回、利用される方にとって安全に安心してご利用いただくため、スタッフの業務負担の軽減に繋げるために、この『浴室改修整備事業（以下「改修整備」といいます。）』を計画したものです。

改修整備実施のため、既存設備を改修すべきか、また、浴室機能を備えた施設を新築整備するかも含め検討を重ねてきました。第一に検討すべきは、一般的に既存設備の改修であると考えられますが、事業実施予定の施設は、島根県が指定する土砂災害警戒区域（イエローゾーン）内に存しているため、大規模な災害が頻発している近年の動向を鑑みると、より安全な地での新築整備も考慮要素の一つとしたところです。

しかしながら、既存施設の全移設となりますと相当程度の費用が必要となりますし、新規で安全な土地の選定を進めるとなると、当然に土砂災害警戒区域（イエローゾーン）ではない場所の選定となるため、雲南市内の地理的特性からその選択肢は相当程度限られている状況です。現在、雲南市内の福祉施設は６町それぞれの地に点在しており、利用される方にとって利用したい施設を近隣から選べるような状況になりつつあります。これは、社会福祉の充実さにおいて、雲南市の誇れる特色だと感じておりますが、この改修整備において、場合によっては、町を跨いでの全移設となると、そのバランスを根底から崩すこととなり、利用される方、さらにはそのご家族にとって大幅な不利益を生じさせるに至ります。

以上のような理由から、既存設備を改修することが現在の最善策と位置づけ最大限の付加価値を付けた整備を図ることとしたものです。改修整備のための計画策定にあたっては、県内外の施設を視察するなどし、個別のケースに幅広く対応するための概算設計を行いました。また、県外での大規模な展示会に赴くなど、最終の設計に向けて検討を重ねてきたところです。

この浴室改修整備事業を実現させるため、平成３１年４月に島根県知事あて事前協議を行い、今年１月本協議を行ったところ、今年３月に国庫補助金交付の内示を受けることができました。

現在の計画においては、今年１１月下旬頃の事業完了を目指して、所要の準備を進めていく考えでおります。なお、この改修整備のため、雲南市よりお力添えもいただくこととなっております。

この度、この改修整備を実施することにより、利用される方に対し質の高いサービスに繋げるほか、今後、長期に渡り、安心して継続したサービス提供が可能となることで、障がい福祉の更なる向上に繋がるものと確信しております。

この改修整備が完了し、浴室がリニューアルされることで、前述の『Hanasaku“ホッと”スポット整備事業』のように『行きたくなる場所』になることを願っています。

現況写真

## (12)　役員・評議員・職員のスキルアップ事業

### ① 役員・評議員・職員の研修計画の策定

役員・評議員・職員のスキルアップを図り、もって利用される方に対する福祉サービスの質の向上に寄与するため、計画的に実施しました。主な研修は次のとおり参加しました。

【役員・評議員対象】

- 人を大切にする経営学会中国支部大会公開フォーラム
- 国際福祉機器展H.C.Rセミナー
- 中国・四国地区社会福祉法人経営者セミナー
- 社会福祉法人経営者セミナー

【スタッフ対象】

- 新任研修
- 島根県相談支援専門員協会研修会
- 事例検討研修会
- 社会保険労務士会中国四国フォーラム
- 福祉職員キャリアパス対応生涯研修
- 新任職員マナー研修
- ファシリテーター養成研修
- 発達障がい基礎講座
- 強度行動障害支援者養成研修
- 人を大切にする経営学会中国支部大会公開フォーラム
- 相談支援従事者初任者研修
- 島根県社会福祉法人経営者協議会セミナー
- 働き方改革セミナー
- 安全運転管理者講習
- 子どものてんかん講習会
- H.C.R国際福祉機器展
- 全国社会福祉法人経営者大会
- 人を大切にする経営学会全国大会
- 人事管理研修
- メンタルヘルス研修
- 全国社会保険労務士会連合会働き方改革セミナー
- 中堅職員スキルアップ研修
- 外国人介護人材セミナー
- リスクマネジメント研修
- 中国四国地区地域協議会社会保険労務士フォーラム
- 大人のてんかん講習会
- 島根県社会保険労務士会必須研修・安全管理研修

・ 相談支援中国ブロック研修会
・ 発達障がい児支援待機０シンポジウム
・ 社会福祉法人会計実務研修
・ 社会福祉法人連携推進セミナー
・ 徳島県社会福祉法人経営者セミナー
・ 在宅重症心身障害者支援セミナー
・ ひきこもり講演会
・ 島根県医療的ケア児等コーディネーター養成研修
・ しまねDCAT訓練研修

### ② 接遇・研修委員会（考える会）

当法人には様々な障がい、病気、悩みを抱え、さまざまな形で利用される方たちがいます。また、その方たちを懸命に支えている家族の方たちとの関わりがあります。そんな中、私たちは法人スタッフとして、

**「今の支援や関わり方が間違ってはいないだろうか」と不安になることはないでしょうか？**

**「本当に求められている支援・関わり方とは何なのか」と、常に悩みながら支援にあたっているのではないでしょうか？**

そのようなスタッフの悩みを各部署という垣根を越えて「相談できる場、話し合える場を作ろう！」「一緒に学び合える機会を作っていこう！」そう考えた私たちは「考える会」を作り、スタッフの皆さんが日々行う業務に直結した悩みや疑問をみんなで一緒に考え、応えていきたく、平成３１年３月に『接遇・研修委員会（考える会）』を試験的に発足させ、令和元年度、法人の委員会として本格的にスタートさせました。発足以来、月に１回程度、定期的に委員会活動を行い、令和元年１１月には、講師（社会福祉法人さくらの家　山本剛宏さま）をお招きし、プロのサービス提供者としての具体的な支援方法を学びました。

この「考える会」は、当法人を利用される方、またはそのご家族の方に対し、本来スタッフに求められている支援とは何なのかを追求し、より関わり方について「聴く」「考える」「話し合う」「学び合う」「伝えていく」ことを目的として、ディスカッションする場を作り、勉強会などを企画し、実行しています。

具体的には、利用される方との関りにおいて「こんなときはどうしたらいいの？」。そんなちょっとした疑問を基に「どうしたらいいんだろう？」と、みんなで考えることから始めます。疑問や不安に思ったことを「そうか！そうすれば良かったんだ！」とみんなが納得できる答えを「聴く」「考える」「話し合う」「学び合う」「伝える」を基本テーマとして「🤔考える会」では探していきます。

### ③ スタッフのスキルアップ

前述の研修のほか、当法人事務局長による事務局主催の研修会（通称「スキルアップミーティング」）を開催し、スタッフのスキルアップに繋がるよう努めました。このスキルアップミーティングのテーマの設定にあたっては、スタッフ宛てにアンケ

ート調査を行い意向を把握した上で決定することとしています。平成２７年７月から定期的に開催し、令和元年度は年間延べ１１３名（平成３０年度６７名）の参加がありました。今後も、これまでの経験を踏まえ、開催日や時間帯、対象となる方等工夫を凝らし、働きながらスキルアップしたいスタッフへのニーズに応えていきたいと考えております。

| 回数 | 開催月 | 研修項目 | 参加数 |
|---|---|---|---|
| 第４３回 | ４月 | 給与支払明細書を読み解いてみましょう | １３名 |
| 第４４回 | ５月 | 知っておきたい働くときの基礎知識【労働編】 | １１名 |
| 第４５回 | ６月 | 知っておきたい働くときの基礎知識【社会保険編】 | １６名 |
| 第４６回 | ７月 | 失敗事例（判例）から対応を学びましょう | ８名 |
| 第４７回 | ８月 | 障がい福祉ハンドブックを活用しよう | ８名 |
| 第４８回 | ９月 | 雲南市の予算を“ちょっとだけ”見てみましょう | ２名 |
| 第４９回 | １０月 | 扶養制度の仕組みについて | １４名 |
| 第５０回 | １１月 | やってみよう年末調整（節税のためのヒント） | １３名 |
| 第５１回 | １２月 | 福祉に触れてみよう（高齢・障がい・児童福祉） | ３名 |
| 第５２回 | １月 | 雲南ひまわり福祉会のむかし話 | ８名 |
| 第５３回 | ２月 | 福祉の資格！社会福祉士って？介護福祉士って？ | ８名 |
| 第５４回 | ３月 | 『老齢年金』を学びましょう | ９名 |

なお、このスキルアップミーティングは、令和２年３月、全国社会福祉法人経営者協議会が発行する『法人内研修等実践事例集』に掲載されました。

### (13) コンプライアンスの強化

当法人の社会的責任と公共性の高さを十分に認識し、コンプライアンスの強化に努めています。

当法人では、コンプライアンスを「法令・各種規程等を遵守し、地域・社会から信頼され誠実かつ熱心に福祉サービスを提供すること。」と定義づけ、その確実な実施を図るよう具体的な体制を構築しています。

特に「虐待防止施策」・「会計管理」・「労働基準法等の労働法」にの３点に重点を置き、１年間を通じ、各テーマごとに勉強会を開催し、コンプライアンスの強化に努めました（具体的には、職員会議の場における啓発活動や前述②スタッフのスキルアップを参照。）。

### (14) ＰＤＣＡサイクルの実施

計画的に事業の実施に努めていますが、計画及び実行についての振返りが不十分であり、次回の実践に反映されていない現状があります。スタッフ全員がＰＤＣＡサイクルの必要性を再認識し、実践することでサービスの質の向上に繋げるため、職員会議や業務の都度、啓発活動を行いました。また、平成３０年度に策定した中・長期経営計画の見直しの際に、法人全体の振り返りを行いました。

## (15) 職場・事業所環境改善事業

### ① 利用者虐待防止施策・苦情解決の取組み

現在取組んでいる事項について継続して実施していきます。

また、具体的な虐待事例はありませんが、苦情や要望といったケースは毎年数件発生している状況であり、利用される方や家族の皆様からの声を聞くための機会を設けるなど、積極的に虐待防止・苦情の事前防止に向けた取組みを行ってきました。

令和元年度については、１件を苦情として受付させていただきました。内容は次のとおりです。

・ 受付部署　ほっとらいふ雲南
・ 受付時期　令和元年５月
・ 苦情内容　ケアに関わる事項・職員の対応
　定期的な通院介助を依頼していたが、通院しておらず、事業所に確認の電話をしたところ、職員の対応が悪く憤りを感じた。対応を考えてほしい。
・ 対　　応　電話のあった当日、ほっとらいふ雲南管理者が会いに行き、謝罪した。翌日、統括施設長が自宅を訪問して謝罪をし、今後の改善を約束した。
　職員間での情報共有の徹底。今回の反省から当事者やご家族の思い、望まれる対応について法人内で学習する機会を作る。

その他、福祉サービスの利用に関する要望は数件あがっており、その都度対応をして要望を実現させる取組みを行いました。

### ② セクハラ・パワハラ防止施策の強化

セクハラ並びにパワハラの防止のため、現行の「セクシュアルハラスメント及びパワーハラスメント防止に関する苦情処理委員会規程」に基づき、組織体制の強化を図り徹底した防止策を講じています。また、平成３０年度に引き続き、同規定の改正を行い充実に努めたほか、更なるセクハラ・パワハラの防止施策を強化するため、ポスターを作成する等、情宣・広告活動にも努めました。

### ③ メンタルヘルス対策

近年、経済社会環境の激しい変化の中で、仕事や職場に強い不安やストレスを抱えている者が増加している傾向にあります。当法人においても、プライバシーに配慮しながら、メンタルヘルス（心の健康）対策の充実を図っています。

具体的には、休暇制度の充実、労働時間の短縮等、人事労務管理全体で対策に努めています。また、平成２３年度から継続的に実施している「自己申告シート」や「個別面談」を通じ、過度の業務負担になってはいないか等、スタッフの状況把握に努めました。

なお、法人として、職員の子育て、介護、地域活動参加等への支援（充実した休暇

制度、労働時間短縮措置、深夜業務の制限、ノー残業デーの推進等）をし、職業生活を続けていく上でこれらの課題の調整を図り、もって業務意欲の向上及び能力発揮に繋げるため、ワークライフバランス（仕事と生活の調和）の推進を図るため、就業規則の改正等を行い実施したものです。

さらに、セルフキャリアドックも継続して実施し、スタッフ一人ひとりのキャリア支援に繋がる取り組みも併せて実施しています。

### ④ 安心して働ける職場づくりのための支援制度の推進（パートスタッフ職場環境改善プロジェクト）

『安心して働ける職場づくり・職場への定着支援』のとして、これまでの間、給与規程の一部改正を行いながら、給与としての処遇面について具体的な施策（正規スタッフの給与規程の見直し、食事指導手当、皆勤・精勤手当、子ども志学支援手当の創設など）を講じてきたところであり、スタッフの定着に向けて一定の成果の一助となっています。

日本の社会全体が、少子高齢化、人口減少の煽りを受け、人手不足が深刻化している現状の中、当法人の職場への定着が図られてきており、専門性の高いスタッフの確保が図られ、サービスの質の向上に繋がっています。

同プロジェクトの実施前、正規・非正規を問わず平均勤続年数が７年を超える（長期勤務の方では１７年６ヶ月間）など好状況ではありますが、一方で現行のパートスタッフの給与制度では俟ち合わなくなってきている現状がありました。改正以前は、パートスタッフ向けの処遇については、就業規則をメインとし、さらに特性に合わせた『臨時職員取扱規程』と『時間給職員の時給の取扱い』に基づき運用していました。給与の面に関しては、これまでの間、手当等の改正は行ってきましたが、メインとなる時間給については、平成２３年４月１日以降改正が行われていなく、規定と現状に差異が生じている状況でした。

以上のような状況から、平成３０年１０月より、専門家（社会保険労務士）と連携し、改正のために具体的に検討を行い、管理者会、理事長会の後、平成３１年３月の理事会の議を経て、あらたに『非正規職員就業規程』を作成し、平成３１年４月から施行しています。

次のとおりポイントを置き改正を行うことで『安心して働ける職場づくり・職場への定着支援』に寄与できるよう努めています。

【パートスタッフ職場環境改善プロジェクトのポイント】

☆ 勤続年数に応じた昇給の制度を設けます。

☆ 勤続年数や特定の業務など働き方に応じて個別の時間給に反映します。

☆ ５５歳以上の昇給停止の制度を廃止します。

☆ 部署間の異動については、働く方の意向（異動を望むか否か）を選択できるようにします。（無期雇用への転換とリンク）

☆ 期間の定めのない働き方が選択できる期間を短縮（原則、勤続３年経過後）できるようにします。

☆ 正規スタッフを採用する場合は、非正規スタッフからの登用を優先して実施します。

### ⑤ 安心して働ける職場づくりのための支援制度の推進（働き方改革関連法施行に伴う就業環境の見直し）

平成３１年４月から、いよいよ国を上げての『働き方改革』がスタートしています。

平成３０年度は、当法人事務局が毎月提供するスキルアップミーティングでも、この『働き方改革』をテーマに取り上げ、改正内容の概要等を順次伝えてきました。

『働き方改革ってなに？』という質問に一言でお答えするとしたら、当法人の場合、『安心して働ける職場づくり・職場への定着支援』ということになります。これまでの間も『働きやすい職場環境』を目指し取り組んできましたが、今の環境が一番いいということは決してないと考えております。良いところもあれば、これから向き合っていかなければならない課題もたくさんあります。あくまで課題の発見は『前進』と捉え、少しずつ『改善』や『解決』に向けて知恵を出し合いながら前進していくことが大切だと考えております。

令和元年度は、この働き方改革関連法による動きも踏襲し、働きやすい職場環境となるよう就業規則を改正し、具体的に実践することにより、『安心して働ける職場づくり・職場への定着支援』に繋げていくこととしました。

【働き方改革関連法施行に伴う就業環境見直しのポイント】

☆ 職員区分の整理（正規職員・嘱託職員・非正規職員の定義の見直し）
☆ 期間の定めのない労働契約への転換のための勤続年数の短縮
☆ 身元保証人の取扱いについて、詳細の記載
☆ 副業・兼業の事前許可制の詳細の記載
☆ 法定休日及び所定休日並びに起算日の記載
☆ 時間外労働の事前許可制の導入
☆ 年次有給休暇付与の基準日、付与日数の増（本来のリフレッシュ休暇制度の廃止）
☆ 年次有給休暇の取得時期の指定

### ⑥ オフィスカイゼンプロジェクト

働き方改革関連法施行に伴う就業環境見直しに伴い、働きやすい職場環境の改善の一環として、法人の懸案事項であったオフィス改修整備について、オフィスカイゼン委員会（オフィスカイゼンチーム HOC（HeartfulOfficeCreate）「以下「HOC」といいます。」）を設置し、使いやすく・多用途に活用するための施設整備と新たな価値創造に向けた仕組みづくりについて検討することを目的としています。

当法人の基本方針である『幸せになるための職場を創りましょう』を進めるため、別に定める設置要項に基づき、オフィスの改修整備に向けて、具体的に取組みを進めてきました。

この HOC は、発足以来２ヶ月に１回程度、定期的にミーティングを行ってきました。チームのメンバーからも『何より楽しんでいきましょう』という言葉もあり、ま

さに楽しみながら実践していきたいと考えております。令和元年度は、基本方針や活動計画を作成し、ライブオフィスへの視察なども行いました。

今回のオフィスの改修整備にあたっては、『自然と人が集まり、行きたくなる空間づくり』を一つの大きなテーマとしています。スタッフのエンゲージメント（自主的貢献意欲）を引き出し、『幸せを実感してもらうためのサービスを創りましょう』に繋がるような整備を行うため、令和２年度も所要の準備を進めていきます。

また、（４）財政運営と会計管理の透明性の確保でも記載した『経営安定化プロジェクト～池のクジラ大作戦～』も一部連動させながら実践していくこととしております。

### ⑦ パソコンの更新整備とスケジュール管理等による業務管理の確立

現有する法人のパソコンのＯＳは、Windows７を主流としています。この度、平成３２年１月をもって、Windows７のサポートが終了する予定となっています。サポートいうと、電話でのサポートを第一に想像するかもしれませんが、Windows７の場合、新機能の追加などがされる『機能更新プログラム』と、不具合や脆弱性（セキュリティ上の問題点）の修正がなされる『セキュリティ更新プログラム』の両面が、メインストリームサポートの期間中に提供されていました。この期間は、既に終了を迎えていますが、平成３２年の１月には、『セキュリティ更新プログラム』が完全に提供されなくなることとなります。サポートが終了しても、パソコンそのものは利用することができますが、サポート終了後はセキュリティレベルが極端に低くなり、インターネットを利用する上でのウィルス感染のリスクが格段に上がることとなります。

利用される方やご家族、またスタッフの個人情報を扱う上で情報漏れのリスクを最大限減らすことは法人としての努めであり、今回その更新を図り、個人情報の保護と管理文書等の情報漏れの防止に努めるため、パソコンの一新を図りました。

また、現在アナログで行ってる個々のスタッフのスケジュール管理や回覧文書等の閲覧について、専用のソフトを導入し、パソコン上で管理できるようにすることで業務管理の確立と個人情報等の保護に努めています。

### ⑧ アドバイザー制度の導入

当法人は、運営面においてスタッフの意見や提案を受けれる『ボトムアップ方式』により、課題の掘り起こしとアイデアの提案など懸案事項をフィードバックしながら立案から成案に繋げ、実践してきています。この方式を基軸に据え、専門的見地からアドバイスをしていただく『アドバイザー制度』を導入し、より質の高いサービスの提供を目指ざすこととしました。

導入初年度は、当法人の運営について日頃欠かせない設備に関し、専門的立場からのチェックと改善事項についてのアドバイスをしていただくために導入し、実践しています。

【施設管理アドバイザー（設備・電気）】

法人全施設の設備及び電気関係について、年２回の点検（６月、１１月）を行

っていただき、機器の老朽化、安全性や節電等に繋がる改善などのアドバイスをしていただきました。

なお、アドバイスのあった内容については、順次改善に努めました。

### ⑨ 個人情報保護の徹底を図るための対応

個人情報の保護については、個人情報保護規程に定めるところにより、個人の権利利益の保護を図るとともに、事業の適正な運営に努めています。

平成２８年１月から段階的にスタートしている「社会保障・税番号制度」（番号制度）により、当法人にとって個人情報管理責任は非常に大きなものとなってきます。

当法人としましては、番号制度に適正に対応するため、「特定個人情報保護規程」、「特定個人情報安全管理細則」並びに「特定個人情報の保護に関する基本方針」を定め、スタッフ全員に対し周知した上で、導入・施行しています。

なお、個人番号の管理にあたっては、管理権限者を特定し、専用のパソコンやＩＣカード付のシステムロッカーを新たに導入する等、スタッフから安心して今番号（マイナンバー）を預けていただける環境を整えました。また、実際の番号収集にあたっては、ＴＫＣが提供するネット管理システムを導入し、細心の注意を払いながら行いました。

## （６） ５Ｓ活動の推進

５Ｓ活動（整理・清掃・整頓・清潔・躾）の推進を図り、能率の向上と快適な職場環境の形成を図っています。

## (16) 危機管理の体制強化事業

### ① 防火・防災訓練の実施と施設管理の強化

消防計画規則並びに土砂災害（風水害）防災計画等、防火・防災に関する規則等に基づき、統制のとれた組織の整備充実を図り、災害発生時に的確に対応できるよう次のとおり防災研修を実施しました。

【避難・消火・通報訓練】

（日時）　令和元年１０月７日（月）１３時３０分～１４時３０分

【避難・通報訓練】

（日時）　令和２年３月９日（月）１３時３０分～１３時５０分

また、平成２７年度からは、夜間等の警備体制の強化を図るため、専門の警備会社に業務を委託しています。具体的には、次のとおり強化しています。

- 夜間における盗難・火災等の早期対応
- 日中における不審者への対策強化
- 緊急通報ボタンの設置

平成２９年度は、グループホーム・ショートステイ事業所の個別の部屋にリモコン型の呼出ベル（ナースコール）を設置し、さらなる安全管理に努めています。

### ② 危機管理と感染症予防

平成３０年度は、これまでの経験を踏まえ、手洗い・うがいの更なる徹底、利用される方で希望され方及びスタッフ全員に対しインフルエンザ予防接種の実施、利用される方及び家族に対し、感染症の流行する時期前に事前に文書で啓発し協力を依頼する等、徹底した感染症予防に努めました。

また、令和元年度には、雲南消防署が実施する救急救命法の研修について、全スタッフが受講し、緊急時に的確に対応できるよう努めています。

### ③ 車両事故防止の徹底

利用される方の送迎等においては、徹底した事故防止に努め、安心・安全な輸送が必要となります。当法人では、平成２５年度に車両運行管理規程を大幅に改正し、「車両運行管理及び安全運転管理規則」として、新たに、安全管理責任者、安全運転管理者及び安全運転推進者を選任し、日頃の安全運転徹底のほか、車両整備に関する研修会を実施する等、車両事故防止に努めています。車両運転には相当のリスクが伴いますが、安全運転管理を徹底して行ったものです。具体的には、職員会議の場で安全運転の啓発活動を行う他、取引のある自動車整備事業者と連携し、徹底した車両管理に努めたものです。その結果、送迎車両の整備不良による大きな事故が発生することなく、トラブルを事前に防ぐことができ、利用される方が安心して当事業所の送迎を利用し通所されています。今後も、徹底した安全運転管理に努めていきます。

## 3 役員会等の開催

役員（理事・監事）については、改正社会福祉法（以下「法」といいます。）に基づき、平成２９年から、約２年間の任期とされ、平成３１年６月に開催した定時評議員会をもって任期が満了することとなっておりました。

当法人としましては、これまでの間、法人として実践してきたことが、少しずつ良いカタチとなりつつある状況です。現役員・評議員の方々は法人の苦節を乗り越えてきた方々が多く、その貢献度は察して余るところです。

初めての改選にあたっては、法による新たな体制としてスタートして以来、初めての改選を迎えることとなりました。当法人としましては、法人役員（理事・監事）の改選に伴う基本方針を定め、法改正後の２年間の検証と評価を踏まえ、改選にあたっての選任の考え方に基づき、現行体制を維持することにより、今後の飛躍に向けて一緒になってご尽力賜りたく考えたところです。

令和元年６月の改選時には、前述の基本的な考え方のとおり、改選前の役員全てのがその任を継続することで承認されました。

令和元年度も、法人としての重要事項を審議するため、次のとおり実施しました。

【理事会・評議員会・監事会等】

| 日　　程 | 議　　題 |
|---|---|
| 令和元年５月１７日 | 【監事会】<br>関連する法令及び通知に従った監査の結果、概ね適正に処理されていると認めます。新会計基準への移行から５年が経過し、新会計システムの活用により適正に会計処理がなされ、且つ、財務状況、資金の状況や事業ごとの収支状況が把握され、良好な経営状況であると判断しました。<br>改善が必要な事項は次のとおりです。<br>①　「サービスの質の向上」と「安心して働ける職場づくり・職場への定着支援」を目標に、職場環境整備において、着実に成果として現れています。今後、働き方改革関連法施行に伴う就業環境の見直しに基づき、良い職場環境づくりに努められたい。<br>②　将来を見据えた経営の安定化を図るため、第２期中・長期経営計画に基づき運営全般において収支の状況を的確に把握し、経費の縮減を図り、計画的・継続的な事業の実施に努められたい。<br><br>上記の他、社会福祉法の改正により、組織体制の確立と財務規律の強化が求められています。そこで、ガバナンスの強化に向けて、経営組織の在り方を再検討するとともに、適正かつ公正な支出管理に努め、見直す予定の「社会福祉充実計画」に基づき実効性のある社会福祉事業等について計画的に取り組まれたい。 |
| 令和元年５月２７日 | 【理事会】<br>第１号議題　役員候補者の推薦について<br>第２号議題　平成３０年度事業報告について<br>第３号議題　平成３０年度決算について<br>第４号議題　令和元年度予算の更正について<br>第５号議題　社会福祉充実計画について<br>第６号議題　定時評議員会の日時及び場所並びに付議すべき事項について<br><br>報告事項１　理事長及び常務理事の職務の執行状況の報告について<br>報告事項２　定時評議員会、理事会、評議員会・理事会合同会の議題と進め方について<br>報告事項３　法人設立２０周年記念準備委員会の立ち上げに |

| | |
|---|---|
| | ついて |
| 平成元年６月１１日 | 【評議員会（定時評議員会】<br>第１号議題　役員の選任について<br>第２号議題　平成３０年度決算について<br>第３号議題　社会福祉充実計画について<br><br>報告事項１　平成３０年度事業報告について<br>報告事項２　令和元年度予算の更正について<br>報告事項３　理事長及び常務理事の職務の執行状況の報告について<br>報告事項４　法人設立２０周年記念準備委員会の立ち上げについて<br><br>【臨時理事会】<br>報告事項１　評議員会（定時評議員会）経過報告について<br><br>第１号議題　仮議長の指名について<br>第２号議題　理事長の選定について<br>第３号議題　常務理事の選定について<br>第４号議題　評議員選任・解任委員会委員の選任について |
| 令和元年７月２３日 | 【運営協議会】<br>① 令和元年度法人事業計画・組織体制について<br>② 意見交換 |
| 令和元年１０月２９日 | 【役員・管理者職員研修会】<br>講師　組織開発キャリアコンサルタント・介護人財育成講師<br>寺本　直美　様<br>演題　「事実を基に事象を正しく見る」<br>～思い込みを乗り越えて～<br><br>【役員・管理者職員懇談会・意見交換会】<br>「法人としての取り組みについて」 |
| 令和元年１２月１９日 | 【理事会】<br>第７号議題　令和元年度予算の更正について<br>第８号議題　災害時対応に向けて(災害対策計画の見直し等) |

| | |
|---|---|
| | 報告事項１　令和元年度上半期監事監査の講評について<br>報告事項２　理事長及び常務理事の職務の執行状況の報告について<br>報告事項３　Hanasaku“ホッと”スポット整備事業への取組み状況について<br>報告事項４　浴室改修整備事業への取り組み状況について<br>報告事項５　雲南市社会福祉法人連絡会の活動状況について<br>報告事項６　各種委員会活動の実施状況について<br>報告事項７　しまね災害福祉広域支援ネットワークへの取組状況について |
| 令和２年２月１８日 | 【臨時理事会】<br>第１号議題　Hanasaku“ホッと”スポット整備事業に伴う契約について<br><br>報告事項１　次回の理事会の開催について |
| 令和２年３月２４日 | 【理事会】<br>第９号議題　　令和元年度予算の更正について<br>第１０号議題　令和２年度事業計画（案）について<br>第１１号議題　令和２年度予算書（案）について<br>第１２号議題　就業規則の改正について<br>第１３号議題　給与規程の改正について<br><br>報告事項１　雲南市よりの土地無償貸付契約の満了に伴う基本的な考え方について<br>報告事項２　浴室改修整備事業について<br>報告事項３　法人設立２０周年記念事業について |

## 就労継続支援Ｂ型事業所「きすきの里」事業報告

### １　基本的な取組み

平成３１年度は４名の退所（年度当初は２１名）があり、サービス報酬面では大きな減収となりましたが、就労支援事業は皆さんに頑張っていただき、昨年より少しの収入減に抑えることが出来ました。

平成３１年度は、年間２６４日（一月当り平均２２日）を目標とし取り組み、２６２日開所致しました。平日は通常の作業を行い、土日及び祝日にイベントを企画する等、利用される方の意向に重点を置いたサービス提供に努めました。

また、工賃支払目標金額を、１人あたり年間３３３千円として取組みました。宅配弁当の好調が維持できたことや、ひだまりの丘での環境整備作業、他法人との連携によるトマトの生産、雲南病院でのカフェ営業などの取り組みを行った結果、昨年よりも多い工賃を支給することが出来ました。平均３３７千円（昨年２９８千円）が支給できました。

社会人として働き続ける喜びを目指し、一人ひとりに合った働くことへの支援を重点的にしていきました。また、働く上で、休息することも働くことと同様に大切であると考え、相談支援専門員と連携してより充実した生活に向けた支援を取り組みました。

## ２　支援内容

利用される方の支援計画書に基づいた支援を行いました。支援計画書は、基本的に半年ごとに見直しを行いますが、利用される方の到達度を見極め必要に応じて見直しを行いました。支援計画作成に当たって、利用される方本人とご家族から具体的な希望を聞く機会を設け、その意向を反映させた計画書の作成に努めました。

利用される方に具体的に工賃目標を示し、その目標が達成できるよう支援しました。

### ①　企業の下請け作業

企業の下請け作業については、利用される方の退所等もあり、作業量、収入ともに少し下がりました。

### ②　委託販売

和紙工芸、布製品（巾着、マスク、かばん等）の作製及び企業の下請け作業に取り組みました。

和紙工芸品及び布製品等については、注文販売のほか「おろち湯ったり館」において常時販売しました。

### ③　調理

利用される方が作業を通し、一般就労に必要な社会生活マナーの習得並びに体力及び精神力の育成を図りました。

利用される方及び職員の昼食を調理するほかに宅配弁当６５食を目標に取り組んだ結果、平均約７２食を提供しました。また、生活介護事業所を利用される方の昼食についても部分的な委託を受け調理作業を行いました。

これまでの経験を活かし、好評を得ているマドレーヌ、スイートポテト、クッキー及びかき餅等の販売にも継続して取組みました。

### ④　事業所外作業

雲南市木次町内で畑を４箇所借入れ、幅広い野菜の栽培に取り組み、収益の確保に努めました。

農産物の生産に当たっては、利用される方のご家族や島根県振興センターと連携し、専門的な知識を有する方の派遣を仰ぎ、安定的な収穫に努めました。収穫した野菜等は、事業所の昼食、宅配弁当で使用するほか、イベント等において販売しました。他法人との連携によるトマトのミックスソースの販売を市内のスーパーや雲南病院カフェにて店頭販売に取り組み収益の増加に繋げました。

関係機関と連携し、「はっぴいエコプラザ」事業や収益率の高い公共施設の清掃業務を継続して実施しました。雲南病院でのカフェ営業は収益は多くありませんが、皆さんの

のやる気や社会性の習得につながっていて、とても意義のある仕事だと感じています。

## 3　就労支援について

企業で働くことを体験できる職場体験実習を「雲南障がい者就業・生活支援センター」と連携し、今年度は４名（昨年度１０名）が実習を行いました。実際の職場で働くことで、働くことの「やりがい」や「厳しさ」を肌で感じる機会となり、企業側から基本マナーや仕事に対する取組姿勢等について評価してもらい、実習の成果と今後の改善ポイントが明確になりました。

また、就労学習会にも参加し、就労について考える機会を持ち、就労への意識高揚や取り組みへの意欲に繋げました。

## 4　健康管理について

８月に次の項目について、定期健康診断を実施し利用される方の健康管理に努めました。

検査項目　身長・体重・視力、血液検査（脂質、肝機能、血液一般）、尿検査（尿糖）
心電図、胸部Ｘ線、血圧

検査結果については、ご家族に連絡し所要の措置を依頼するほか施設側で取り組むことができるものについては、次のような内容に積極的に取り組み利用される方の健康管理に努めました。（検査結果については、別に保存する健康診断個人票のとおり。）

通院等については、きすき居宅介護センターひまわりと連携し対応に当たりました。

- 横山医院での治療援助
- 食事の制限
- 運動療法（トレーニングマシンの使用等）
- 血圧測定、検温
- 服薬管理

また、風邪の予防のためうがい及び手洗いの励行を徹底して実施し、希望される方には協力医療機関と連携しインフルエンザ予防接種を実施しました。

## 5　昼食の提供

昼食は利用される方の選択制とし、利用される方に対し事前説明及び同意を得て提供しました。

栄養管理の下、必要な栄養基準量が確保されたバランスの取れた食事を提供しました。

旬の食材を利用し、季節感のある食事の提供にも配慮しました。また、食事を通して偏食の克服及び食事マナーの指導も実施しました。

特に次の点に留意して食事の提供を行いました。

**①　利用される方の体調に合わせた調理**

- 咀嚼困難な方に対する刻み食
- 体調不良な方に対する粥食
- 喫食者の摂取量に合わせ副食の量の調節

**②　お楽しみメニューの導入**

- 月に２回　焼肉、鍋物、手巻き寿司等

・　クリスマスにはバイキング

③ ニーズ調査・把握

・　嗜好調査及び残食調査を行いニーズの把握に努めました。

## 6　利用される方の給料について

今年度の工賃支払目標金額を３３３，０００円とし取り組んだ結果、２３７，０００円（平均）支給できました。

## 7　避難訓練等の実施

災害発生時に、敏速に利用される方を安全な場所に避難誘導し、利用される方の安全に務めるため年２回避難訓練（消火訓練等総合的に実施）を実施しました。

訓練の際には生活介護事業所と協力し、当法人施設全体で実施しました。

## 8　年間の主な行事

年間の主な行事については、概ね生活介護事業所と同一歩調で行いました。内容及び開催時期等については、利用される方の意見が反映されやすい環境を構築し検討を行い次のとおり実施しました。

主な行事

・　４月　花見会（安来）
・　５月　ひまわり祭り
・　７月　お楽しみ会（マリンタラソプール・八雲風穴）
・　８月　買い物ツアー（出雲・松江）
・　９月　体験旅行（ＵＳＪ・姫路）１泊２日
・　１０月　ゲーム大会
・　１１月　日帰りツアー（鳥取砂丘）
・　１２月　クリスマス会、忘年会（湯の川温泉）
・　１月　初詣・買い物（出雲大社）
・　３月　体験ツアー　※新型コロナウィルス感染予防対策のため中止

## 9　会議等の開催

職員会議　　法人の正規職員全員で２週間に１回開催し、職員間の連絡調整を行いました。

ケース会議　統括施設長を含めた就労継続支援Ｂ型事業所の正規職員全員で２週間に１回開催し、利用される方の支援計画の検討及び職員間の連絡調整を行いました。

# 生活介護事業所「ほっとらいふ雲南」事業報告

## １　基本的な取組み

ほっとらいふ雲南は障がいを抱える方たちが地域で安心し、その人らしく生活していくために日中活動の場としてサービスの提供を行いました。現在、①生活介護事業（障がい支援区分３以上の方を対象としたサービス）、②地域活動支援センターⅢ型事業（どなたでもご利用になれるサービス）、③日中一時支援事業（児童、生徒さんを対象とした日中の預かりサービス）、④島根県重症心身障がい児（者）在宅サービス提供体制整備事業（重たい障がいを抱える方にも安心してご利用頂ける為の体制整備）の４つの事業を行い、幅広く受け入れの出来る体制を整え、日々のサービス提供を行いました。年間延べ４０９４名（契約者数２４名）の方が利用されました。

## ２　休日の開所事業

ほっとらいふ雲南では利用される方、また、そのご家族の方の希望により沿った支援を提供すべく、休日の支援日を年５回「わいわい土曜日」として提供しました。

## ３　主な事業内容

① 文化活動（レクリエーション活動、作業・創作活動、班活動、音楽活動など）
② 行事活動（各月の行事活動、季節に合わせた外出等の支援、創作活動など）
③ 日常的生活動作の習得支援（生活マナーの習得、買い物実習、調理実習など）
④ 食事の提供（内容についてはきすきの里の事業計画　昼食提供と同様）、口腔ケア、入浴支援、排泄等の介護、日常生活上に必要な支援
⑤ 機能訓練（きすき居宅介護センターひまわりと連携し、希望者への東部島根医療福祉センターへの同行、医師及び専門スタッフとの連携によるリハビリプランの作成、機能訓練の計画的な実施など）

## ４　島根県重症心身障害児（者）在宅サービス提供体制整備事業について

島根県から補助金の交付を受け、重症心身障がい児（者）在宅サービス提供体制整備事業を実施し、重度の障がいを抱える方にも安心してご利用頂けるサービスの提供に努めました。なお、この事業は、平成１８年１月１日より島根県の指定を受けて実施しています。

## ５　個別支援計画書・行動支援計画書の作成

ほっとらいふ雲南では、利用されているすべての方に「個別支援計画書」と「行動支援計画書」の作成を行いました。「個別支援計画書」は活動面、生活面に重点を置き、利用される方一人一人の希望する生活に向け、どのような活動や支援を提供すべきか、障がいを抱える方とその家族、担当支援員が一緒に考え目標を設定し作成しました。「行動支援計画書」は行動面、身体的な支援に重点を置き、「個別支援計画書」と同様に目標設定を行いました。

各計画書は一人一人の状況に応じ、概ね半年毎に見直しを行い、話し合い、目標に近づけるようサービス提供に努めました。

## 6　送迎サービス

６台の送迎車輌の使用及び「きすき居宅介護センターひまわり」に部分的に送迎を委託し、雲南市を送迎のサービスエリアとして、自宅から施設までの送迎を行いました。

## 7　健康管理

健康管理については看護師を配置し、毎日の血圧測定、検温、服薬の管理に配慮しながら日常のチェックを行いました。また、希望される方には無料で健康診断を受けられるサービスを年１回提供しました。また、家族の方との情報交換を密に行い、体調や表情の変化に留意しながら日々の健康管理を行いました。

健康管理において施設側で取り組めることが具体的なものについては、次のような取組みを行いました。また、病院への通院に関する支援については「きすき居宅介護センターひまわり」と連携しより安心して生活できるよう支援しました。

- 各医療機関への通院支援（通院介助、移動支援など）
- 食事の制限
- 運動療法（トレーニングマシンの使用等）
- 血圧測定、検温、体重測定
- 服薬管理

また、風邪や感染症予防のため、うがい及び手洗いの励行を徹底して実施し、希望される方には協力医療機関と連携し、インフルエンザ予防接種を受ける支援も行いました。

## 8　避難訓練等の実施

利用される方の安全確保の為、災害発生時に敏速に安全な場所に避難できるよう、定期的に避難訓練（消火訓練等総合的に実施予定。）を実施しました。訓練の際にはきすきの里と協力し、当法人施設全体で実施しました。

## 9　家族会と交流会の実施

ほっとらいふ雲南では、障がいを抱える方への支援においてもっとも重要な支援方法として「家族との連携」を考えています。担当職員は連絡帳、送迎時のあいさつ、必要な時には電話や訪問を通じて家族の方とのコミュニケーションを図るよう努めました。また、家族会を開催し、本人だけでなく、障がいを抱える方たちを支える家族の方の意見も取り入れていくよう努め、その際に事前のアンケート調査なども実施しました。

また、家族交流会として利用される方とその家族および職員との食事会等を実施し、互いの情報交換、意見収集の場として開催しました。

## １０　会議等の開催

職員会議　　法人の正規職員全員で２週間に１回開催し、職員間の連絡調整を行いました。

ケース会議　生活介護事業所の正規職員全員で１週間に１回開催し、利用者の支援計画の検討及び生活介護事業所内の連絡調整を行いました。

勉強会　　毎月の会議の際に職員間のスキルアップと連携の強化を目的として、専門分野についての勉強会を実施しました。(障がいの知識を深める為の研修、レクリエーション技術講習など)

# きすき居宅介護センター「ひまわり」事業報告

## １　基本的な取組み

令和元年度も従来通りのサービスを提供しました。地域で生活する障がいを抱える方たちへ、個々の心身状況及びその環境に必要な介護を行い、地域での生活をより楽しく快適なものとなるよう居宅介護等のサービスを提供しました。

## ２　対象となる方

雲南市に在住の障がいを抱える方とし、特に必要があると認められた場合は雲南市以外の方に対してもサービスを提供しました。

## ３　業務内容

障がいを抱える方それぞれのライフスタイルに合った支援を必要に応じて以下のような内容のサービスを提供しました。

① 居宅介護（身体介護、通院等介助、通院等乗降介助）

居宅において入浴、排せつ、食事等の介護。

病院において支援の必要な方に対する通院介助。

病院への移動における乗車時・降車時の介助。

② 行動援護

常に支援を必要とする知的・精神障がいを抱える方を対象とし、行動面において困難を伴う場合において、危険等を回避する為の必要な支援や外出中、移動中の介護サービスの提供を行いました。

③ 移動支援

障がいを抱える方たちが円滑に外出することが出来るよう移動中の支援を行いました。

・個別支援型　　・グループ支援型　　・通所支援型

## ４　業務日及び営業時間

① 次の休業日以外を営業日としました。

・夏季休業　　８月１３日～８月１５日
・年末年始休業　１２月２９日～１月　３日

② 営業時間は次のとおりとしました。

・９：００～１８：００

ただし、必要があると認めた場合においては、休業日、営業時間外においてもサービスの提供を行いました。

## 5　職員の配置

① 事業所管理者
② サービス提供責任者
③ 支援員（ヘルパー）

## 6　居宅介護計画の作成

個々の状況、環境にあった支援計画を作成し、より高い効果のあるサービス提供に努めました。また、居宅介護計画は個々の状況や環境の変化にあった支援を提供する為、定期的な見直しを行いました。

## 7　健康管理

個々の状況、環境および保健医療サービスの状況等を把握し、法人内で取り組めるものについては各事業所と連携し、ひとりひとりに合った支援を提供しました。

# 共同生活援助事業所きすきひまわりの家事業報告

## 1　基本的な取組み

ＡＤＬの低下防止や、健康管理を行い、地域での生活が充実し、継続できるようにさまざまな事業との連携を図り、利用される方の身体及び精神の状況並びにその置かれている環境に応じて共同生活住居において食事の提供、相談その他の日常生活上の介護及び支援等を適切に行い、安心して楽しく暮らせるよう支援しました。

## 2　業務内容

利用される方にとって快適で安心できる共同生活を確保するため、次のようなサービスを適切に提供しました。

・ 家事等の日常生活上の支援

利用される方の個々の状態を把握し、個々の能力に応じた援助を行い、人権の擁護とプライバシーの保護に努めました。また個々の身体機能やニーズに応じた計画を作成し、個別に支援が出来る体制の確保を行いました。

・ 食事の提供

利用される方の個々の食事形態や嗜好に合わせた食事の提供を行うと同時に、献立作

成、盛付などを工夫し、喜ばれる食事を提供しました。また、利用される方の体調に応じ食事の形態や内容に対応出来るよう努め、楽しく安心した食事を提供しました。

・ 入浴、排泄等の支援

利用される方の健康状態を把握し、事故のないよう細心の注意を払いながら、個々の能力や身体状況に応じた介助を行いました。

・ 健康管理

利用される方の健康状態の把握に努めます。不安感じておられる方の健康相談に応じることで、その不安の緩和を図りました。

・ 緊急時の対応

関連機関と連携し、速やかに対応しました。

・ 日常生活における相談支援、日中活動に係る事業所等の関係機関との連絡調整

常に利用される方の心身の状況、そこにおかれている環境などの的確な把握に努め、利用される方やそのご家族に対し、その相談に適切に応じるとともに、必要な助言その他の援助を行いました。

## 3　入居定員

・きすきひまわりの家　　６名

・きすきたんぽぽの家　　６名

利用者年齢

| | 20～29 | 30～39 | 40～49 | 50～59 | 60～ |
|---|---|---|---|---|---|
| 男 | | | ２名 | ３名 | ３名 |
| 女 | １名 | | １名 | １名 | １名 |

## 4　対象となる方

１８歳以上の障がい者で市町村長が共同生活住居への入居を必要と認めた者とし、主として知的障がい者を対象とします。

## 5　利用料

①　　市町村が決定した利用者負担上限月額に達するまでの定率負担による利用者負担額。

②　家賃 20,000 円／月～22,000 円／月、食費 28,000 円／月、光熱水費・共益費 8,000 円／月

ただし、食費、光熱水費・共益費については、３ヶ月ごとに精算します。

③　生活保護受給者・市町村民税非課税世帯の者については、市町村に申請することにより月額 10,000 円の家賃補助を受けることが出来ます。

## 6　個別支援計画書の作成

個別支援計画書作成においてはケース会議を行い、利用される方が希望する地域で、その人らしく生活することを応援できるよう、利用される方とその家族、支援者と共に考え、作成し、実行しました。

7　会議の実施

職員会議・・・　法人の正規職員全員で２週間に１回開催し、職員間の連絡調整を図りました。

夜勤者会議・・　正規職員及び臨時職員全員で利用される方の支援計画の検討及び事業所内の連絡調整を行いました。

8　避難訓練等の実施

災害発生時に、迅速に利用される方を安全な場所に避難誘導し、利用される方の安全に努めるため、年２回程度避難訓練を実施しました。

9　その他

・　常に利用者の家族と連携を図るとともに利用者とその家族との交流等の機会を確保するよう配慮しました。

・　サービス提供体制の確保、夜間における緊急時の対応等のため、他の障害福祉サービス事業者など関係機関等との連携及び支援体制を確保しました。

## 短期入所事業所事業報告

1　基本的な取組み

居宅においてその介護を行う者の疾病その他の理由により、短期間の入所等を必要とする障害者等に対し、入浴、排泄又は食事等の介護その他の必要な保護を適切に行い、利用される方の心身の機能維持並びにその家族の方の身体的及び精神的負担の軽減を図りました。２棟の共同生活介護事業と一体的な事業を展開し、質の高いサービス提供に努めました。

2　業務内容

利用者される方の快適な保護を確保するため、次のようなサービスを提供しました。

①　入浴又は清拭

利用される方の健康状態を把握し、事故のないよう細心の注意を払いながら、個々の能力や身体状況に応じた介助を行い、ゆっくりと心地よく入浴していただけるよう努めました。また入浴することが困難な場合は、清拭を実施するなど、利用される方の清潔保持に務めました。

②　食事の提供

当事業所の食費負担分は次のとおりとします。利用される方の食事形態や嗜好に合わせた食事の提供を行うと同時に献立作成、盛付などを工夫し、喜ばれる食事を提供しました。また、利用される方の体調に応じ食事の形態や内容に対応出来るよう努め、楽しく安心した食事を提供しました。

①生活保護、低所得１、低所得２及び一般（所得割１６万円未満世帯）

・　朝食　２３０円、昼食　３００円～４００円、夕食　４００円

②一般（所得割１６万円以上世帯）

・　朝食　３６０円、昼食　５５０円～６５０円、夕食　７００円

③　送迎サービス

ご自宅での送迎が困難な場合には送迎を行いました。送迎時は、事故のないよう安全に配慮し、常に利用される方の状態を観察しながらの運転に努めました。

## 3　利用定員

きすきひまわりの家　　定員　１日　２名

きすきたんぽぽの家　　定員　１日　２名

施設の利用状況

| 区　分 | 4月 | 5月 | 6月 | 7月 | 8月 | 9月 | 10月 | 11月 | 12月 | 1月 | 2月 | 3月 | 年計 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 開所日数(日) | 30 | 31 | 30 | 31 | 31 | 30 | 31 | 30 | 31 | 31 | 29 | 31 | 366 |
| 延利用者数(人) | 52 | 54 | 67 | 65 | 59 | 62 | 63 | 70 | 74 | 67 | 63 | 48 | 744 |
| 1日平均利用者数(人) | 1.7 | 1.7 | 2.2 | 2.1 | 1.9 | 2.1 | 2.0 | 2.3 | 2.4 | 2.1 | 2.2 | 1.5 | 2.0 |
| 利用率(%)<br>一日平均利用者<br>／定員 | 42 | 42 | 55 | 52 | 47 | 52 | 50 | 57 | 60 | 52 | 55 | 37 | 50 |

＊少数第２位四捨五入

## 4　対象となる方

介護を行う者の疫病その他の理由により居宅において介護を受けることが一時的に困難となった障がい者を対象とし、主として知的障害者を対象とします。

## 5　職員配置

共同生活介護事業所と一体的に配置し対応しました。

生活支援員又は介護職員、調理員については、調理業務を他に委託するため配置しませんでした。

## 6　その他

常に利用される方のご家族と連携を図るよう務めました。また、地域の住民及びボランティア団体等との連携及び協力を行なう等の地域との交流に努めました。

# きすき相談支援センターおれんじ事業報告

## １　基本的な取組み

平成３１年度の相談支援事業は、基本相談として雲南市と飯南町から委託を受け、障がいを抱える方の様々な悩みや相談を受け付けました。主な相談内容は福祉サービスの利用に関する支援、健康・医療・精神的不安に関する支援、生活技術に関する支援が多くありました。平成２４年度から実施されてきた「計画相談」につきましては、平成３１年度は定期的な見直しを行い、より適切な支援に繋げていく取組みを行いました。

平成２９年４月に雲南市より委託を受けた雲南市基幹相談支援センターでは、市内８つの相談支援事業所の中核的な役割を担い、障がいを抱える方への相談支援の充実、雲南市内の相談支援体制の強化を図るための取り組みを主に行いました。基幹相談支援センターとして具体的には、①総合的・専門的な相談支援に関すること、②地域の相談支援体制の強化、③権利擁護・虐待防止に関すること、④地域移行・地域定着の促進、⑤総合支援協議会（地域部会）の運営に関することについて取り組みました。

当相談支援事業所を利用されている方は現在９３名（うち児童２５名）いらっしゃいます。

## ２　業務内容

（１）基本相談

基本相談の具体的な業務としては、以下のサービス提供と取組みを行いました。

- 福祉サービスを利用するための支援（サービス内容や施設の紹介、手続き上の支援等）
- 社会資源を活用するための支援（社会資源の紹介、同行、開拓など）
- 社会生活力を高めるための支援（情報の提供、助言、サービスの調整など）
- ピアカウンセリング（人と人とのつながり作り、場の提供など）
- 人権を守るために必要な援助
- 地域自立支援協議会への参加、運営など
- サービス等利用計画の作成と定期的な計画の見直し
- 障がい支援区分認定調査
- その他、必要な支援

（２）基幹相談支援センター業務

基幹相談支援業務としては、以下の取り組みを行いました。

① 総合的・専門的な相談支援に関すること

雲南市の相談窓口の拠点として、障がいの種別に関係なく、総合的な相談支援を行いました。また、相談内容に応じて適切な支援機関の紹介もしました。

ア）困難ケースへの対応

イ）関係機関（保・幼・学校等）への周知と相談対応

② 地域の相談支援体制の強化の取り組みに関すること

地域の相談支援事業所に対して助言を行ったり、研修会や事例検討会の開催などを通して地域全体の支援力向上を目指しました。また、地域の福祉や医療・教育・就労

などの関係機関との連携を図りました。

ア）相談支援専門員研修の企画（基幹主催の研修会を年２回開催）

・令和元年７月２６日（金）「モニタリング研修」

・令和元年１０月４日（金）「ピアサポーター研修」

イ）個別支援計画・モニタリングのチェック

毎月行われた雲南市基幹相談支援センター定期連絡会にて、各事業所から提出された個別支援計画・モニタリングのチェックを行いました。

ウ）他圏域・県外からのケースの調整

松江養護学校、出雲養護学校の卒業後の進路について進路相談会に出席するとともに、市内相談支援事業所へのケース調整を行いました。

エ）相談支援専門員へのスーパーバイズ

各事業所からケース相談を受け、助言や支援会議・訪問の同行などの協力を行いました。

オ）相談支援専門員のネットワークづくり

各関係機関の会議への出席や講演の依頼を受ける等、関係機関等とのネットワークの強化に努めました。

・令和元年度精神科救急医療体制整備雲南圏域連絡調整会議

・令和元年度雲南圏域精神障がい者地域生活移行・地域定着支援会議

・高齢者障がい者連携会議

・雲南市ひきこもり支援関係者会議

・雲南市健康づくり推進協議会

・島根県相談支援専門員協会研修　　等

③ 権利擁護・虐待防止に関すること

障がいのある方やご家族から権利侵害（虐待など）に関するご相談を受け、本人の想いを尊重し、成年後見制度や日常生活自立支援事業などの利用支援を行うこととしています。平成３１年度は１件、成年後見制度の利用につながる個別ケース対応がありました。また、ワーキンググループと協働で差別解消法のリーフレット作成や対応フローチャートの作成を行いました。

④ 地域移行・地域定着の促進の取り組みに関すること

施設や病院から“地域で暮らしたい”という方々が地域で安心して暮らせるよう関係機関と連携して支援することとしました。平成３１年度は他の相談支援事業所と連携して地域移行支援を行いました。

また、雲南保健所及び各市町担当課と合同で雲南圏域近隣の病院を訪問し、長期入院患者の現状把握と地域移行に向けた協議を行いました。

地域移行時の支援に活かすため、ピアサポーター研修を企画実施しました。

⑤ 総合支援協議会の運営に関すること

協議会を通じて、地域のネットワークづくりをすすめました。各ワーキングの活動にも参加し、課題解決に向けた取り組みを行いました。

ア）総合支援協議会（地域部会）の運営（年３回）

令和２年３月開催予定の会議は、新型コロナウィルス感染症の感染予防のため書面の配布のみ行いました・

イ）定例会の運営（年２回）

## ３　基本相談の受付人数と件数

| | ４月 | ５月 | ６月 | ７月 | ８月 | ９月 | 10月 | 11月 | 12月 | １月 | ２月 | ３月 | 計 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 件数 | 154 | 135 | 115 | 128 | 136 | 126 | 109 | 58 | 121 | 112 | 118 | 123 | 1,435 |
| 人数 | 40 | 35 | 39 | 40 | 34 | 35 | 29 | 21 | 28 | 31 | 36 | 43 | 411 |

## ４　対象者

雲南地域在住の障がいを抱える方とその家族または関係機関（障がいの種別は問いません。）で相談及び支援を希望される方。

## ５　職員配置

① 管理者　　１名

② 相談支援専門員　２名

## ６　利用料

無料。

## ７　機密の保守

相談・支援等で知り得た個人情報については、関係法令、ガイドライン及び本法人個人情報保護規程に基づき、漏洩することのないよう適正な管理に配慮しました。

# 放課後等デイサービス「ひなたばっこきすき」事業報告

## １　支援の方針

「ひなたぼっこきすき」では、対象となる児童の在宅支援の一環として「家庭」「学校」をつなぐ第３の「安心できる居場所」の提供と、児童ひとりひとりにあった計画的な療育を目的としたサービスの提供を行いました。また、児童ひとりひとりがサービス利用期間中に充実した時間を過ごすことによって、家庭や学校で「個性」を発揮し、自己実現につながるような支援を計画し提供しました。新規利用を含め、現在２１名の方が利用登録しておられます。

## ２　対象となる方

原則として小学校入学時から高等学校卒業（満１８歳到達後の最初の３月３１日までの間）までの方であって、住所地のある市町村長から放課後等デイサービス事業の利用認定を受けた方。

## ３　定員

１０名（１日あたり）

## ４　利用時間

① 学校通学日

月曜日から金曜日　　１３：００～１８：００

② 休校日（春休み、夏休み、冬休み　休日など）

月曜日から金曜日　　８：００～１８：００

③ 休業日

土曜日、日曜日、国民の祝日

盆休み（８月１３日～１５日）

正月休み（１２月２９日～１月３日）

## ５　主な事業の内容

「家族、本人が安心できる環境」と「友だち作りの場」の提供

生活能力の向上のための専門的な支援

社会体験学習の機会の提供

発達の状況に応じた遊びと学びの提供

表現活動（音楽、アート、調理など）による自己表現の場の提供

イベントの開催（ひまわり祭り、アートワークショップ、クリスマス会）

## ６　支援方法

① 児童発達支援計画に基づいた支援（児童発達支援管理責任者）

本人や家族の希望する支援を専門的な視点から計画し、目標到達に向けて支援を提供しました。また、本人の得意なこと、好きなことに着目し、個性を活かした支援の提供を行いました。

② 基本的生活習慣を身につける

毎日の生活習慣・・・あいさつ、返事、団体行動、移動、着席　など

身辺の自立習慣・・・持ち物整理、トイレ、手洗い、歯磨き　など

## ７　健康管理

日々の健康チェックを行い、心身の状況を把握に努めました。また、家庭、学校との連携を行い、児童の状況にあった対応を行いました。

## ８　給食サービス（休校日のみ）

当法人が運営する就労継続支援Ｂ型事業所「きすきの里」に業務委託し、栄養管理のもと利用される方に合った昼食の提供を行いました。

## ９　送迎サービス

学校から「ひなたぼっこきすき」までの送迎サービス（片道）を行いました。

また、希望される方については「ひなたぼっこきすき」から自宅までの送迎を行いました。

## １０　職員会議

スタッフ会議・・・２週間に１回、スタッフ会議を開催し情報の共有や課題の整理を行いました。

勉強会・研修会・・月１回の勉強会を行い、障がいの理解を深め、質の高いサービス提供を目指しました。また、外部研修（発達障がい基礎研修、重症児の支援に関する研修、サマースクールボランティアへの参加など）に積極的に参加し、スタッフのスキルアップに努めました。

また、スタッフ間での事例検討会や緊急時の対応に関するグループワークなどを行いました。

不登校支援の専門機関であるおんせんキャンパスと合同で研修会及び交流会を開催し、互いの情報交換、来年度に向けての研修会の企画などを行いました。

定期相談会・・・・半年に１回のモニタリングを含め、定期的に保護者相談会を実施しました。１７名の保護者の方が参加され、日々の困りごとや児童との関わり方について聞き取りや助言を行いました。

## １１　ぼっこＣａｆｅ（こどもと家族をつなぐ交流の場の提供）

児童、家族、利用児以外の児童との繋がりの場として、他の事業所との共同企画として７月に親子参加型のイベントを開催しました。また、保護者活動の一つとして「絆をつむごう」と提携し、障がいを抱える児童を支えるご家族の方たちの交流の機会と勉強会の実施などの支援を行いました。

## １２　緊急対応

新型コロナウイルス感染拡大防止対策として、令和２年３月２日から春休みまでの間、雲南市内の小中学校が閉校となりました。期間中、ひなたぼっこきすきは緊急対応期間として、長期休み期間中の対応を３月いっぱい行いました。