地域で共に暮らす
喜びをめざし

令和4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　・・・　３

②就労継続支援Ｂ型事業所「きすきの里」　・・・３６

③生活介護事業所「ほっとらいふ雲南」　・・・　３９

④きすき居宅介護センター「ひまわり」　・・・　４２

⑤共同生活援助事業所「きすきひまわりの家」　・・・　４３

⑥短期入所事業所「きすきひまわりの家」　・・・　４６

⑦きすき相談支援センター「おれんじ」　・・・　４７

⑧放課後等デイサービス事業所「ひなたぼっこきすき」・・５０

社会福祉法人雲南ひまわり福祉会事業報告

1　基本方針に基づく実践における所感

『今、やるべきこと』は、『いつもやっていることを、しっかりと見つめながら、みんなで考えて実践していくこと』です。ただがむしゃらに進むのではなく、今、本当に何をやるべきかを問いかけながら、当法人の基本理念、基本方針に向かって、少しスローダウンしても、試行錯誤を重ねながら、これからも共に歩んでいくことが大切です。

チームとして共に歩むために欠かせないのが、適度に密なコミュニケーションです。いわゆるチームワークの強化です。

そして、福祉サービスを提供するプロフェッショナルな私たちにとって、これから多くの方々から選んでもらうための法人創りを行っていくためには、それぞれが個性を発揮し、今まで以上に踏み込んだ研鑽が必要となります。

個人としてすべきことは、『自分自身の価値の創造』です。真価が問われるのは、他人（ひと）に協力を求める時。自然と協力者が現れるのは、『この人なら間違いない』と思わせるほど尊敬される人に近づくことです。なかなか実現するのは難しいですが、達成への努力は誰であっても始めることができます。

大切なのは、『真摯さ』で、これには日々の研鑽が欠かせません。適切な答えを得るには、適切に課題を発見する力が必要で、日々の研鑽は、その答えや課題を得る力を養ってくれます。そのために、考えて、考えて、考えて・・・。

他人（ひと）は、そういう人の元に自然と集まりたいと思い、貢献していきたいと感じるのでしょう。

『今、やるべきこと』は、『いつもやっていることを、しっかりと見つめながら、みんなで考えて実践していくこと』です。

前述のようなことは、引き続くコロナ禍での経験が教えてくれたことの一つであると感じています。令和４年度も、新型コロナウイルス感染症と闘いながらの日々でありました。私たちにとって大切なご利用者さんやご家族さんとの特別な時間を設けることができず、それどころか、やむなく事業所の活動を休止せざるを得ないことがありましたのは、私たちにとってただただ無念の一言でした。

しかしながら、このように多大なるご迷惑をお掛けしたにもかかわらず、当法人に関係する全てのみなさまから温かなお言葉も頂戴し、法人を支えていただきましたのは感謝の意に絶えません。この場を借りまして、衷心より感謝申し上げます。

また、令和４年度は、急激な速さで進むインフレーションにより、今まで以上に柔軟な対応が必要とされる年でもありました。当法人の運営にとって欠かすことのできない資源（原材料、水道光熱費、燃料費、消耗品等）の価格高騰は、今後も改善の見通しが見えない状況です。

このような状況ではありますが、この危機なる状況も、今後の法人飛躍のための試練として受け止め、そして乗り越えていくことで、前述のチームワークの向上に繋がり、もっ

て、エンゲージメント（自主的貢献意欲）の形成に繋がっていくことと捉えております。
　私たちにとっては、たとえ、どのような状況の中でも決して変わらない想いがあります。法人（会社）は何のために存続していかなければならないのか。それは、『法人（会社）に関係する全ての方々にとって幸せを実感してもらうため』です。しかしながら、その思いだけでは達成することが難しく、法人全体で一丸となって協力し合ってこそ叶うものと思っています。
　平成３１年３月には、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、また、令和３年１月には『第７回ホワイト企業大賞』特別賞『一期一会賞』を受賞することができました。さらに、令和５年３月には、『ハタラクエール（福利厚生表彰・認証制度）』による『福利厚生推進法人』を受賞することとなりました。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。前述のとおり、組織としてのチーム力の向上に向け、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。
　さらに、令和３年度（２０２１年度）からは、今後の１０年に向かって、こらから目指すテーマ『幸せの実感』に向けて法人としてのメッセージを発信し、決意をあらに邁進してきています。この１０年を見据えた取組みにあたっては、豊かで活力のある未来を創るSDGｓの目標を包含し、法人として、また、一個人としてできることを少しずつ実践することにより、多くの方々に貢献できればと考えております。
　当法人では、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。
　当法人では、今一度、基本理念・基本方針が求める意志を問い直し、幸せの実感を共創していきます。

（※）上記の『正規スタッフ離職者０（ゼロ）』は、令和５年５月現在、１２年２ヶ月継続しています。また、過去５年間のパートスタッフの職場定着率は、９３．３３％（令和元年度に限っては１００％）となっています。

　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たいと考えております。

当法人の（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、社会福祉の発展に寄与していく所存です。しかしながら、長引くコロナ禍において、今だ収束の兆しも見ない状況下において、利用される方及びスタッフの命を守る行動を最優先に考え、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皆様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）2023 年『福利厚生推進法人』（愛称：ハタラクエール）を受賞

当法人は、福利厚生表彰・認証制度実行委員会より、福利厚生の充実・活用に力を入れている企業『福利厚生推進法人』（愛称「ハタラクエール」法人）として認証され、この度、表彰されることとなりました。

福利厚生表彰・認証制度（愛称「ハタラクエール」）は、福利厚生の充実、活用に取り組む企業・団体、自治体を表彰・認証することで、福利厚生の重要性や有効性への理解を深め、一層の職域への浸透と活用を図るとともに、労働市場にある貴重な人財（新卒・中途）に向けて、就職先選考上の情報を提供することを目的としたものです。

認証にあたっては、基準５項目「経営課題への対応」「ニーズの把握」「制度の充実度」「運用状況」「理念」をもとに総合的に評価が行われます。

こうして、この度、ハタラクエールを受賞させていただけましたのも、当法人に関係する全てのみなさまからのお心添え、お力添えがあったからに他なりません。この場を借りまして、衷心より感謝申し上げる次第です。

当法人の基本理念・基本方針は、関係する全てのみなさまの幸せの実現を願い掲げています。障がい福祉サービスを通し、これからも、多くの方に貢献できますようスタッフ一同研鑽を重ねる所存でございます。

今後ともみなさまよりのご指導のほど、どうぞよろしくお願いいたします。

【受賞年月】　令和５年３月
【運営】　福利厚生表彰・認証制度実行委員会

（2）２０３０年に向けてのメッセージ

前述のとおり、２０２０年（令和２年）は、法人設立から２０年目の記念すべき節目の年となりました。この記念すべき年に法人にかかわる方々と記念イベント等を開催し、次のステップに繋げようと考えていました。しかしながら、新型コロナウィルス感染症の拡大により、すべてのイベントを見送ることとしました。新型コロナウイルス感染症は、未だ収束を見ない中、私たちは感染防止の徹底を図りながら、立ち止まることなく、次の１０年の節目に向けてスタートすることを決断し、ここに法人に集うみんなの総意としてメッセージを発信します。

【メッセージ】

「生きていくこと」・・・それはいつも楽しいことばかりではありません。
暗闇に佇み、嵐に遭遇し、時には見えない恐怖に襲われることもあります。
そんな時、ひとりでなくみんなが手を携えて前に進んでいきます。
暗闇からひと筋の光が差し込んだとき「生きていくこと」の喜びを実感できます。

「地域とともに暮らす喜びをめざし」を礎に
先人たちの意思を引き継ぎ、ひとつひとつ積み上げてきた２０年
私たちは新たに、「人を大切にすること」を学び、実践してきました。
２０２０年、コロナ禍の中
「生きていくこと」の大切さを改めて痛感させられる一年でした。

未だ収束が見えない状況ですが、私たちは決して立ち止まらず
未来を見つめ、次の１０年に向け、手を携えてスタートします。
「生きていくこと」の大切さを肌で感じながら
これから目指すテーマ「幸せの実感」に向けて全力で邁進していきます。
ここに、法人に集うみんなの総意としてメッセージを発信します。

〈追伸〉

長引くコロナ禍において、将来あるべき姿が見い出せない状況ですが、これからも当法人に集うみんなの総意で、当法人が掲げる基本方針の達成へと具体的な活動を行っていきます。

（３）豊かで活力のある未来を創るSDGｓの目標を包含して

国際的には豊かで活力のある未来を創る「持続可能な開発目標（SDGｓ）」（※）が示され、「誰一人取り残さない持続可能で多様性と包摂性のある社会」の実現に向けて取り組みが進められています。私たちの暮らす日本の社会においても、SDGｓの実現に向けて取り組みが進められています。

このSDGｓの「誰一人取り残さない持続可能で多様性と包摂性のある社会」の実現は、社会福祉法人としても目指してきた『地域共生社会』づくりに繋がるものであります。

SDGｓでは、２０３０年を年限として、１７の共通目標（その下に、１６９のターゲット、２３２の指標が決められています。）を提示しています。社会福祉分野における事業や活動は、この目標のいくつかをすでに体現しています。例えば、SDGｓの目標１「あらゆる場所のあらゆる形態の貧困を終わらせる」は、私たち福祉組織・関係者が担う、地域のなかの生活困窮者や貧困世帯の子ども等への支援に重なります。目標３の「あらゆる年齢のすべての人々の健康的な生活を保障し、福祉を促進する」、目標１０「各国内及び各国間の不平等を是正する」、目標１１「包摂的で安全かつ強靭（レジリエント）で持続可能な都市及び人間居住を実現する」などは、私たち社会福祉法人が行っている社会福祉事業や地域福祉活動そのものということが言えると考えます。

また、日々の活動において環境に配慮した消費財への切り替えを行う等、社会の一員としてSDGｓの１７の目標における取組を意識し、自らの行動を問い直していく必要があります。

（※）２０１５年９月の国連サミットで全会一致で採択。「誰一人取り残さない」持続可能で多様性と包摂性のある社会の実現のため、２０３０年を年限とする１７の国際目標。

【参考】持続可能な開発目標（SDGｓ）の概要

出典：「持続可能な開発目標（SDGｓ）達成に向けて日本が果たす役割」
令和２年９月外務省国際協力局地球規模課題総括課

以上のようなことは、「全社協福祉ビジョン２０２０～ともに生きる豊かな地域社会の実現をめざして～」にも掲げられており、当法人におきましても、その考え方を踏襲し、これからの活動に取り組んでいきたいと考えております。

そこで、SDGｓに掲げられている１７の目標に向かって、まずは意識することからスタートしていきますが、中でも特に次のようなことを重要テーマとして位置づけます。なお、具体的には、当法人の実施する活動を通じて実施していきますが、特筆すべき事項については詳細を記載します。

☆　目標１　貧困をなくそう

～あらゆる場所で、あらゆる形態の貧困に終止符を打つ～

当法人が行っている相談支援事業（雲南市基幹相談支援センター兼）を中心に、生活に困窮されている方々にとって、支援の橋渡しなどを行っていきます。

また、当法人も加入している雲南市社会福祉法人連絡会（以下「連絡会」）では、暮らしの安心を支える身近で何でも相談窓口ネットワーク事業」として、日常生活において起こる困りごとや公的制度では対応が困難な問題など、市民の方々の暮らしづらさの改善につなげることを目的とした、いわゆる「よろず相談」を行っています。

☆　目標３　すべての人に健康と福祉を

～あらゆる年齢のすべての人々の健康的な生活を確保し、福祉を推進する～

この目標は、当法人が実践している活動そのものです。

SDGｓが目標として掲げている「すべての人」について、当法人では次のとおり位置づけています。

① スタッフとその家族
② 外注先・仕入先とその家族
③ ご利用者とその家族
④ 地域社会

この考え方は、「人を幸せにする経営」を掲げる「人を大切にする経営学会」坂本光司先生をはじめ、「人を大切にする経営学会」の皆さまからの教えに基づいています。（なお、教えの中には、前述の④の次に「株主」が掲げれており、５方良しの経営とされています。）

☆　目標８　働きがいも経済成長も

～すべての人のための持続的、包摂的かつ持続可能な経済成長、生産的な完全雇用おおびディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）を推進する～

人生において幸せを感じられる場所が、当法人であれば素敵だと思いま

すし、幸せになるための職場づくりを行った結果が経済の成長につながっていくのだと感じています。

☆　目標１０　人や国の不平等をなくそう

～国内および国家間の格差を是正する～

ノーマライゼーションの理念を踏襲した当法人の基本理念である「地域で共に暮らす喜びをめざし」と一致しています。

☆　目標１１　住み続けられるまちづくりを

～都市と人間の居住地を包摂的、安全、強靭かつ持続可能にする～

連絡会においては「うんなん福祉・安全サポーター」というチーム名で、地域の見守り活動を行っています。雲南警察署と連絡会が密に連携し、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として実践している活動です。（ドライブレコーダーを活用した「動く防犯カメラ事業」）

（４）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。

当計画は、令和４年度が計画年度の最終年度となっておりました。本来でありますと、令和４年度は、新たな計画作成のため、第３期中・長期経営計画策定委員会（仮称）を組織し、当計画の検証と、新たな計画を作成し、令和５年度以降実践していくこととしておりました。しかしながら、新型コロナウイルス感染症の発生後、令和４年度もその脅威にさらされ、先が見通せない状況が続いていました。

当法人が掲げる基本方針『地域で共に暮らす喜びをめざし』、そして、その基本理念達成のための２つの基本方針（『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』）はいずれも不変であります。何より、自分たちの実践をあらためて見つめ直し、次なるステージに飛躍していくためにも、現行の中・長期経営計画の１年延長を行うことで、令和５年度にあらためて検証を行うこととしたものです。

☆ 基本方針へ向かっての具体的実践例

『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』

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 『事業計画・予算編成の事業所提案制』の導入 『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 『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） 『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） 放課後等デイサービス事業所整備（建物新築） 第２期節電改修工事（ＬＥＤ化）	皆勤手当・精勤手当の創設 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 『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 『給与制度の総合的見直し』着手 『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） 厨房設備改修工事（厨房機器の更新等） 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 『子ども志学支援手当』の創設 『地域貢献等サポート休暇』の創設 『セルフキャリアドック制度』の創設 『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 『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 トイレスペースリフォーム工事 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 『パートスタッフ職場環境改善実践』 ☆　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 ☆　５５歳以上の昇給停止の制度の廃止 ☆　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 ☆　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） ☆　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
令和２	Hanasaku“ホッと”スポット整備事業（キッチン＆カフェ、シアタールーム、足湯） 浴室改修整備事業（特殊浴槽を含めた、全面リフォーム工事） Hanasaku“ホッと”スポット外構工事（隣接庭の整備） グループホームトイレ改修（増設）工事	基本方針の就業規則への盛り込み ☆　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 『エンジョイ年次有給休暇』の創設
令和３	『工賃アップDE“幸せへの一歩”プロジェクト事業』（新型コロナウイルス感染症対策特別事業　新たな作業請負・事業拡大のための作業棟の増築） タイムレコーダーの導入 食材加工保存整備事業	『人間ドック受診推奨休暇』の創設 『ユニフォーム手当』の創設
令和４	駐車場の拡張整備 きすきたんぽぽの家トイレ増設工事	『ステップアップ就労制度』の創設 『ファミリーアニバーサリー休暇』の創設 『処遇改善臨時特例交付金手当』の創設 パートスタッフの時間給のベースアップ 『積立年次有給休暇』の活用促進 ☆　私傷病の休業加療要件期間の短縮 ☆　特別な疾病の場合を新設し、休業加療要件の期間撤廃 『出生時育児休業（産後パパ休暇）制度の創設

（５）障がい福祉サービス事業及び職員体制について

令和２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 日中一時支援サービス 地域活動支援センターⅢ型事業 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
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 移動支援サービス 一般乗用旅客自動車運送事業
きすきひまわりの家 きすきたんぽぽの家	共同生活援助サービス 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 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

（６）プロジェクト検討委員会の取り組み

① 接遇・研修委員会（考える会）

研修推進委員会を改め、「考える会」として活動して３年が経過しました。当初からの目的として利用される方及びそのご家族の方への支援や接遇について、本来スタッフに求められる支援とは何なのか、ご家族の気持ちを寄り添うとはどういうことなのかを追求し、より良い関わり方について「聴く」「考える」「話し合う」「学び合う」「伝えていく」の５つの活動を通じて、法人全体のスタッフのスキルアップを図るべく、勉強会などを企画・実行するための委員会として活動しています。

令和４年度については新型コロナウイルス感染症感染拡大防止対策に追われ、思うような委員会活動を行えませんでしたが、今年度、提案、企画してきたことを次年度以降に活かしていきたいと考えています。

【活動内容】

７月　　第１２回　考える会の実施

・今年度の活動についての検討会を実施
～知らない人をちょっと知った人に変えていく計画～
「法人内清掃活動」と「自己紹介カード」の立案

９月　　第１３回　考える会の実施

・自己紹介カード「うちの法人にはこんな人が働いています！」
・清掃活動「クリーン大作戦」についての検討会

・新型コロナウイルス対策勉強会の立案
第１４回　考える会の実施
・自己紹介カード、清掃活動、感染症対策研修について検討会
１０月　第１５回　考える会実施
・新型コロナウイルス勉強会の事前打ち合わせ
１１月　「新型コロナ対策研修会　～正しく知ろう！新型コロナウイルス～」の実施
講師　雲南市立病院　内科診療科部長　遠藤健史先生
合わせてアンケート調査を実施
２月　第１６回　考える会実施
・今年度の活動振り返り
・来年度の活動目標について検討

【今後の活動について】

今年度の活動を振り返り、今後も利用される方、そのご家族の方、現場スタッフのニーズ調査を定期的に行い、研修会を企画、実施していく。本来私たちに求められる支援について、学び、探求していきます。

また、スタッフのディスカッションする場の提供などを通じて職場環境の改善、風通しの良い職場作りの提案や新しい企画を検討し、より良い支援につながるものを検討していくこととします。

② 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、具体的に取組みを行います。

また、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進めていきます。

具体的には、毎月第１水曜日に定期的にミーティングを行うこととし、進捗状況により、必要の都度ミーティングを行いました。

オフィスカイゼンチーム HOC 内に、オフィス PLANNING グループと、アイデア活用・働き方改善グループの２班を組織して具体的に準備を進めています。

③ しあわせ♡委員会

しあわせ委員会は当法人の基本方針である「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」を実現するために何が必要なのかを検討し、具体的な取り組みを行う委員会です。

令和４年度は、まずスタッフにとって職場における“幸せ”とは何かを把握するためにアンケートを実施しました。その結果からスタッフにとって利用者さんの“笑顔”やスタッフ間での感謝や助け合いといった“チームワーク”の良さから幸せを感じるという意見が多くありました。今後、この結果を基に利用者さんの笑顔をもっと増やしたりチームワークをより向上させるための取り組みを具体的に考えていきます。

コロナ禍により令和２年度から中止をしている「ひまわり祭り」のように法人全体の利用者さん、スタッフが一緒に楽しめ、幸せを感じてもらえるようなイベントも計画していきたいと思っています。

（7）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、当法人の基本方針『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』に向かって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

【社会福祉充実事業の実践】

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 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 ショートステイ事業所改修整備事業 労働条件向上事業 　地域貢献等サポート休暇の創設 　退職手当適用者の拡充 　セルフキャリアドック制度の創設 　子ども志学支援手当の創設 　初任給の引き上げ 　期末・勤勉手当の較差の適正化 　管理職手当の見直し 　扶養手当の見直し 　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 労働条件向上事業 　トイレスペースリフォーム工事 　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 　『パートスタッフ職場環境改善実践』 　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 　５５歳以上の昇給停止の制度の廃止 　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 　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） 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
令和２年度	Hanasaku“ホッと”スポット整備事業 　キッチン＆カフェ、シアタールーム、足湯のスポットの整備 浴室改修整備事業 　特殊浴槽を含めた、全面リフォーム工事 労働条件向上事業 　『エンジョイ年次有給休暇』制度の創設
令和３年度	労働条件向上事業 　『人間ドック受診推奨休暇』の創設 　『ユニフォーム手当』の創設

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
・ 社会福祉充実残額（令和２年度）　　１２，８５０千円
・ 社会福祉充実残額（令和３年度）　　△２６，２２０千円
・ 社会福祉充実残額（令和４年度）　　（②）
・ 支出額（①－②）　　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。

（８）法人運営・事業所評価制度の導入

前述のとおり、当法人では、幸せになるための職場を創ることにより、幸せを実感してもらうためのサービスを創るため、令和２年度より、法人運営・事業所評価制度をあらたに導入しております。
具体的には、法人並びに事業所ごとに、それぞれ独自の評価表を作成し、年度末に評価を行うことにより、課題等を見える化し、次年度以降の運営に繋げていくものです。
SDGｓの取り組みも、国際目標上、２０２５年には中間期を迎えることとなります。一つの節目を迎えることを期に、事業評価を行う際に、SDGｓの視点からも評価を行いたいと考えております。

（９）経営安定化プロジェクト～池のクジラ大作戦～

この経営安定化プロジェクト～池のクジラ大作戦～は、私たち中小企業者として地域

にしっかりと根差した法人となることで、今後も継続していくことのできる法人をめざすものであり、イメージは、『スモールテリトリー＆ビッグシェア』をめざすプロジェクト（戦略）です。

経営の安定化（いわゆる経営努力）は、『利用される方、そのご家族の皆さんのニーズの違いや差に気づくことで、その差に合わせて軌道修正すること』です。

テーマ（基本方針）の達成に向かって、少しずつ進んでいきましょう。

また、このプロジェクトは、以前よりの『サービス向上・原価低減プラン』とリンクさせながら実践するプロジェクトであること申し添えます。

【プロジェクト（戦略）】

ステップ１（スタッフとしての意識と自覚をもって実践しましょう）

ステップ１―①（管理者として改善できるプロセス）

☆ 管理者としてトップ営業マンとなりましょう

管理者が率先して、トップの営業マン（外部への発信役）となりましょう。

ステップ１―②（スタッフが価値観を一つにするプロセス）

☆ やらないことを思い切って決めましょう

ついつい「あれもやりたい」「これもやりたい」と考えますが、いくつかの選択肢の中から「やらないこと」を決め、「やる」と決めたことを徹底してやりましょう。

☆ 地域で一流のサービスをめざしましょう。

難しいことを追求する必要はありません。実は難しいことをしていたと、周りの皆さんの言葉から感じることができた時、「いつの間にか職場のレベルが上がっていたのかもしれない。」ということに気づかされます。その時になって初めて、毎日のコツコツの大切さを知ることができると思います。

人を感動させることできるサービスを提供することができた時、その方に対し、『雲南ひまわり福祉会のサービスを提供したまでです。』と答えられるくらい、当たり前のレベルを高めることができるといいですね。

☆ 研修などを通じて、価値観を一つにしていきましょう。

グループ化した『考える会』や、継続して行っている『スキルアップミーティング』などを通じて発信することや、定期的なチラシの配布、デスクネッツの掲示板などを活用することにより、価値観を共通化していきましょう。

ステップ②（経営安定化のしくみをさらに発展させるプロセス）

☆ アナログとデジタルを使い分けましょう

「利用される方から見えないバックヤードはIT化などで効率化、利用される方と接するところはアナログで手間を掛ける」意識を持って職場環境改善に努めていきましょう。

☆ 業務の効率化を図り、生産性を上げていきましょう。

国を上げて実施している『働き方改革』の視点です。前述のアナログとデジタルを使い分けるとの連動も必要ですが、まずは自分たちの日々行っている業務を見直してみましょう。あくまで『時間外労働』の削減は、ワークライフバランスを充実させることです。『実は無駄なことをしていたな』という気づきから始まり、結果として『時間外労働』の削減に繋がっていきます。

あくまでキーポイントは『時間の使い方』です。

☆ 私たちにできる魅力を創り出し発信していきましょう。

私たちは福祉サービスを提供するプロフェッショナルですが、利用される方やご家族の皆様にとって、毎日のルーティーンのように何となくご利用いただいてるようであれば、求められるニーズに対し、貢献できているといえるものではありません。

『〇〇があるから、雲南ひまわり福祉会に行きたい！』を創り出すことが大切です。

『わざわざ利用者さん・ご家族さんに来ていただく』ための価値を創り出していきましょう。

また、私たちにも、微力ながらこれまで築き上げてきた魅力があります。その魅力は発信しなければ伝えることができません。さまざまな発信媒体も活用しながら『Himawari　Pro　Pride』を発信していきましょう。

（10）『よりよい会議』から飛躍発進

☆ 法人運営における「会議」のあり方の見直しについて

法人では、情報の伝達・共有、意見集約、意思決定等を目的に、全体会、職員会議、管理者会を定期的に行ってきました。

しかしながら、なんとなく形式的、作業的な会議になっていないか検証しました。

そこで、従来の会議のあり方を見直し、効果的かつ効率的な会議のあり方を目指して、一定の考え方を提案し、令和４年８月から実施しています。今後、「よりよい会議」のあるべき姿について、実践を通して深堀していきたいと考えております。

☆ 「よりよい会議」への見直しの主旨と深掘りについて

(ア) 会議本来の目的と意義付けを明確にして、従来の種別ごとの会議のあり方を見直します。

(イ) 会議の形式にとらわれず、目的達成を第一に考えた「よりよい会議」を目指します。

（ウ） 会議の位置づけを明確にして、事前に定めた時間設定など計画的に準備・運営を行います。

（エ） 見直し内容は、随時検証して、「よりよい会議」に向けて深掘りをしていきます。

☆ 種別ごとの会議の運営・目的の見直し案について

会議の名称	対象者	目　　的	開　催　内　容	開催回数等
ダイレクション会議	管理者	方向性協議 意思決定	法人の運営に関する方向性の協議、意見集約を踏まえた意思決定	毎月の定期開催
ボトムアップ会議	サビ管等(※１)	伝達意見集約 アイデア共有	法人の課題・改善に関する伝達・意見集約や要望・検討事項のボトムアップ	不定期（伝達・協議の場合は開催要請、独自開催有）
コミュニケーション会議	全職員	情報共有 意見聴取	事業計画、経営状況人事体制に関する法人全体での情報共有と意見聴取	不定期（年３回程度）

（具体的な説明）

上記のとおり、新たに設置する「ボトムアップ会議」は、当法人の基本方針を達成するために、各事業所の環境改善に必要な実践方法について、具体的に考案することを主旨・目的としています。

「ダイレクション会議(旧管理者会)」と「ボトムアップ会議（サービス管理責任者、サービス提供責任者及び相談支援専門員（以下「サビ管等（※１）」といいます。）で構成する新設置会議)」が双方密に連携することで、各事業所で生じる意見・要望・課題等を把握し、全体でとりまとめることにより、次への実践に繋がっていくことをイメージしています。

「ボトムアップ会議」は、サビ管等をメンバーとし、そのメンバーの中から正・副の座長をそれぞれ互選により選出します。（当年度の最初の会議で決定します。）

「ボトムアップ会議」は、「ダイレクション会議」を踏まえて開催するものと、「ボトムアップ会議」のメンバー（正･副座長を含む）から座長に申し入れることで、開催することが出来ることとします。

「ボトムアップ会議」の議題等は、「ダイレクション会議」を踏まえて開催する場合は管理者が、メンバー発議の場合は、座長がそれぞれ提案するものとし、開催日時や場所等は、管理者とメンバーで協議して決定することとします。また、ボトムアップ会議は、管理者はオブザーバーとして出席します。

その他必要事項は、その都度協議して決定します。

事業所ごとのスタッフ会議等、その他の会議や研修等は従来どおりとすることを申し添えます。

（※１）管理者を兼ねる職員は除く。また、会議の内容等によっては、関係する職員の出席を求めることが出来ます。

（11.）法人・事業所 PR 動画クリエイト

私たちは福祉サービスを提供するプロフェッショナルですが、利用される方やご家族の皆様にとって、毎日のルーティーンのように何となくご利用いただいているようであれば、求められるニーズに対し、貢献できているといえるものではありません。

『〇〇があるから、雲南ひまわり福祉会に行きたい！』を創り出すことが大切です。

『わざわざ利用者さん・ご家族さんに来ていただく』ための価値を創り出していくことが大切です。

また、私たちにも、微力ながらこれまで築き上げてきた魅力があります。その魅力は発信しなければ伝えることができません。さまざまな発信媒体も活用しながら『Himawari Pro　Pride』を発信していくため、令和４年度は、株式会社トレンドさんのご協力もいただきながら PR 動画作製に具体的に着手しました。

映像として、いつでも、どこでも、気軽に見ることができ、行きたくなるような動画を作成します。作成した動画については、法人のホームページに掲載することにより、多くの方に閲覧可能にするほか、各事業所からの案内などに活用していくことを想定しています。

コロナ禍の影響を受け、撮影のため日程調整を行っても、事業所の休業を余儀なくされ、延期、延期できております。完成までにはもうしばらく時間が掛かりそうですが、みんなの素敵な姿と、映像のプロフェッショナルがコラボしたとき、きっと素敵な PR 動画ができると思っています。

（12）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。コロナ禍の中で当法人として集団研修への参

加を自粛させていただいている状況ですが、協力体制の構築を進めるため、状況を見極めながら、順次同訓練研修を受講していきます。

（13）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、（９）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、令和２年４月『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。

具体的には、それぞれの法人が存する地域において災害が発生した場合に、次に掲げる支援を行えるようにしています。

① 支援を必要とする法人に対する生活物資等の支援

② その他必要と認めらる支援。

たとえ場所が離れていても、“つながっている”ことによる安心は格別のものがあると感じています。

（14）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３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３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、令和元年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

下に添付した写真のようなステッカーを張り付けた車両を見られたことがありますでしょうか？このステッカーを張り付けて走行している車両は、雲南警察署と雲南市社会福祉法人連絡会（雲南市内の全社会福祉法人で組織する会）が連携を密にして、地域の防犯活動への協力を行うこととで、地域の犯罪ゼロを目的に行う活動です。

昨年１０月からスタートした活動で、初動としては、まずステッカーを作成し、各車両に張り付けることにより、防犯活動の意識啓発に努めています。

その上で、雲南市内の社会福祉法人がそれぞれ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たところです。

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たところです。

雲南市内の社会福祉法人では、そのサービスの一環として、利用される方に対して送迎の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はありますが、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カバーするには十分なものといえます。

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されることにより、単独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も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ております。

少しでも、地域の犯罪ゼロに近づくように、今後も雲南市、雲南警察署、連絡会がしっかりと連携し、地域の防犯活動に寄与していきます。

☆ オンライン機能を活用した事業の展開

前述の『暮らしの安全を支える身近で何でも相談窓口ネットワーク事業』などの相談支援の充実のため、１４の社会福祉法人全てがオンラインで繋がることにより、利用される方にとって、円滑で安心した活動を実施しています。

令和２年度には、重点項目の一つとして掲げ、１４の社会福祉法人全てがオンライン化できるよう所要の準備を行いました。

相談支援の充実はもちろんのこと、法人間のネットワーク強化のための職員交流の促進になればと実施してきましたが、今では、BCP（事業継続計画）を想定できる事業となっているように感じています。

☆SDGｓの実践

SDGｓがめざす持続可能な社会に向けて、社会福祉法人の力を活かしていきます。

（15）施設・設備整備事業

① 駐車場の拡張整備事業

当法人は、平成１３年４月から事業をスタートし、２０余年が経過しました。現在は、障がい福祉に係る７つの事業所で１０種のサービスを提供しています。これまでの間、当法人の掲げる『人を大切にする』基本理念・基本方針に基づき、『サービスの質の向上』と『安心して働ける職場づくり』に取り組んできました。

少しずつですが、利用される方の増加に伴い、スタッフも増えていき、近年も必要な建物整備等を行ってきたところ、駐車場のスペースが不足してきたことから、新たな駐車場の整備が喫緊の課題となっておりました。そこで新たな駐車場の整備を行うことを数年前から計画し、この度、地権者さんから大切な土地を譲っていただくことができ、新たに駐車場を整備することができました。

寒い冬の時期からスタートした工事も、快く請負（指名競争入札）いただいた工事業者さまをはじめ、多くの方々にご尽力いただき、この度完工した駐車場は、とても素晴らしい出来栄えで、思わず『感動』が胸を駆け抜けておりました。

完成した駐車場は、これからしっかりと活用していきたいと思います。ありがとうございました。

②　きすきたんぽぽの家トイレ改造（増設）工事

当法人が経営する共同生活援助事業所・短期入所事業所きすきたんぽぽの家については、平成２５年度事業により新築し、今年度で８年目を迎えています。

新築当時、きすきひまわりの家での経験や、想定されるご利用者の状況を最大限鑑み新築したところですが、近年の新型コロナウイルス感染症の対応につきましては、想定しきれていない状況であります。

中でも、トイレについては、共用のスペースはありますが、陽性者を隔離するためのトイレ付きの部屋は設けていない状況でした。

以上のような理由から、この度、各居室ごとに設けられた物入部分を改造することにより、新たに１ヶ所トイレ付きの部屋を増設し、新型コロナウイルス感染症への対応に備えたく整備を図ることとしました。

さらに、今回の整備に併せ、近年の利用者の状況を鑑み、相応の防音設備を整えました。

③ 各種車両の整備

送迎用車両の増大及び更新のため、車両の整備等を行いました。

【整備した送迎用車両】

☆ 日産モコドルチェ（乗車定員５名　４WD）

☆ スズキラパン（乗車定員４名　４WD）

【下取り車両】

☆ スズキシボレー（乗車定員５名　４WD）

④ その他の整備

その他の整備として、就労継続支援 B 型の事業所として令和３年度に新築整備した建物について、より機能性を向上させた空間の確保のため、間仕切り等の窓やロールカーテンを整備しました。

（16）　役員・評議員・職員のスキルアップ事業

④ 役員・評議員・職員の研修計画の策定

新型コロナウイルス感染症感染防止対策の徹底を図るため、令和４年度も引き続き、外部機関が実施する研修であって、多くの方が一同に会する場面での研修は参加を自粛（単位の取得が必須の研修を除く）することとしました。

なお、オンラインを活用して実施される研修については、積極的に参加し学びを深めました。

⑤ スキルアップミーティング

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３年度は年間延べ５６名（令和２年度９８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７９回	４月	知っておきたい働くときの基礎知識（労働編）	５名
第８０回	５月	知っておきたい働くときの基礎知識（社会保険編）	４名
第８１回	６月	オンライン学習（ZOOM、LINE）を体験してみましょう	０名
第８２回	７月	「紙一枚思考整理法」から学ぶプレゼンテーション（前半）	６名
第８３回	８月	「紙一枚思考整理法」から学ぶプレゼンテーション（後半）	５名
第８４回	９月	生涯活きる「老後戦略」～人生１００年、安心マネーレッスン	３名
第８５回	１０月	スキルアップしたいと思うみなさんへ～受験対策の心得～	２名
第８６回	１２月	想いをのせ、想いが伝わる文書作成のためのスキル	３名

このスキルアップミーティングは、法人事務局長が提供する定期研修会であり、前述のとおりスタッフにアンケート調査を行い、学びたい内容について行う、任意の研修会です。これまでの間は、法人事務局長が講師役を務めてきており、平成２７年度から定期的に開催しております。もうすぐ１００回目（１００テーマ目）を迎える予定であり、これまでの経験を踏まえ、開催日や時間帯、対象となる方など工夫を凝らし、充実した研修となるよう努めてまいりました。

しかしながら、回数を重ねるにつれ、充実した研修となっているのか疑問を感じ始めてきたのも事実としてあります。今後に向けてさらに充実した研修内容を具体的に提供したく、しばらくの間、充電期間として一時休止することとしました。

⑥ 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スタッフのスキルアップミーティング、事業計画・予算・就業規則改正説明会、事業報告・決算報告会などの場で適宜行っています。）

（17）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。

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。

② 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。

③ 幸せになるための職場創り支援制度の推進（働き方改革関連法施行に伴う就業環境の見直し）

国を上げての『働き方改革』がスタートし、当法人としても、これまでの間、具体的な実践も行ってきました。

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、以前、この『働き方改革』をテーマに取り上げました。『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、『幸せになるための職場を創りましょう』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。

今年も、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、『幸せになるための職場創り』に繋げることとしました。

【就業環境見直しのポイント】

『ステップアップ就労制度』の創設

誰にとってもかけがえのない大切な就労を、それぞれの状況に則して実現することができるよう、可能な限りバックアップするため、このステップアップ就労制度（以下「就労制度」という。）を導入し、スタッフの家族にとって、将来へのステップアップに繋がる一助になれることを目的としました。

ここでいうステップアップ就労とは、この就労制度の対象となる者（以下「対象者」といいます。）が、当法人で職業経験を積むことにより、将来的に当法人の職員ではなく、他の法人（法人の種別を問わず、また会社・個人の別を問わない）において就職に繋がり、対象者にとって将来の飛躍に繋がる一助となるための柔軟な働き方のことをいいます。

具体的な進め方については、必要な規則として規定し、非正規スタッフとして採用し、就労制度サポーターを選任してサポートするなど、それぞれの状況に応じして的確な対応を行っていきます。

『ファミリーアニバーサリー休暇』の創設

スタッフの３親等内の親族の記念日（慶事）を特別な日として祝うための休暇の制度（特別休暇の制度）を設けました。年度を通じて１日取得することができます。

『処遇改善臨時特例交付金手当』の創設　５，０００円／月

令和４年２月から適用される『福祉・介護職員処遇改善臨時特例交付金（以下「特例交付金」という。）の制度』に基づき、スタッフに対し、月額で定額の手当として支給するための制度を創設しました。

この特例交付金の交付額が年間を通じ、手当額の金額を上回る可能性がある　ため、一時金として手当を支給する場合もあります。また、支給額については、交付額の変動が予想させることから、適時見直しを行うことができるものとします。

ただし、交付金の制度が終了を迎え、他の交付金制度等に変更又は移行した場合であっても、この特例交付金と同様の主旨をもった給付の制度が継続する場合には、当面同様の額を支給することができるものとしました。

処遇改善臨時特例交付金手当　５，０００円／月

④ 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。

⑤ 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ります。

（18）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・通報訓練】

（日時）　令和４年１０月２０日（月）１３時３０分～１４時００分

なお、当日は、雲南消防本部より消防署員の方にご来所いただきました。

【避難・通報訓練】

（日時）　令和５年３月９日（木）１３時３０分～１３時４５分

また、夜間等の警備体制を強化するため、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

グループホーム・ショートステイ事業所の個別の部屋には、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。

また、土砂災害（風水害・台風）防災計画の大幅な見直し、避難確保計画を新たに作成し実践するなど対策に努めています。

② 危機管理と感染症予防

当法人では、新型コロナウイルス感染症対策委員会を立ち上げ、定期的かつ必要に応じて会議を実施し、適時、的確な指示・情報提供に努めています。

さらに、新型コロナウイルス感染症をクローズアップした BCP（事業継続計画）を作成し、必要に応じて活用を図ってきました。

しかしながら、令和４年度も、私たちにとって大切なご利用者さんやご家族さんとの特別な時間を設けることができず、それどころか、やむなく事業所の活動を休止せざるを得ないことがありましたのは、私たちにとってただただ無念の一言でした。時間の経過とともに専用のワクチンも定期的な接種が進んだことから、以前のような活気ある日常を取り戻せるものと期待しているところです。

そのような中、令和５年５月には、新型コロナウイルス感染症の感染症法の位置づけが、季節性インフルエンザ等の同様、５類へと大きな転換期を迎えています。ただ、ウイルスそのものが消滅する兆しはなく、今後も当面の間は心配の日々が続きそうです。

また、令和 3 年度は当法人が存する雲南市でも大規模な豪雨災害にみまわれた年でもありました。当法人としましては、今後への指針とするため、次のとおり検証を行いました。

令和３年７月豪雨災害を期とする事後検証と今後の対応について

☆はじめに

令和３年７月７日（未明）と 12 日(午前)の集中豪雨により、雲南市内の被害の状況は、近年では平成１８年の災害の規模を大きく超え、雲南市発足後最大の被害となりました。特に、12 日の豪雨は真に未曾有の出来事であり、雲南市全域に初となる警戒レベル５「緊急安全確保」が発令されました。そこで、法人では、両日の対応等について、改めて検証し、課題の洗い出しと今後の対応と対策について、事業所ごとに集約を行うこととしました。

☆豪雨の状況と法人としての対応

項　　目	７月６日豪雨	７月 12 日豪雨
豪雨の状況等	梅雨前線の停滞で 7/1～の長雨により、６日未明から豪雨、７日以降も大雨の予報	線状降水帯の発生により 12 日 9 時ごろから落雷を伴う短時間集中豪雨、全域警戒レベル５発令
被害の状況	大東、加茂で浸水被害と避難指示(レベル 3)	木次・旧飯石で特に甚大な被害、交通止等規制箇所多発
法人の対応	長期間の豪雨予報のため、７・８日と通所施設の休業等	送迎始動、施設内での安全確保、営業時間(終業)短縮

☆ 法人全体としての主な取り組み内容

項　　目	主な取り組み内容
１法人運営に関すること	営業又は開所の有無(休業)の判断と実行(初動体制等) 営業又は開所時の利用者の開所安全確保を最優先にした対応 職員配置など必要な職員の出勤体制の確保 災害に関する情報の入手と情報の共有
２避難への対応	営業又は開所時の事業所での屋内安全確保の対応
３送迎の安全確保対応	送迎計画の状況に応じての見直しと対応 送迎路線の状況把握と安全確保対策
４コロナ禍における対応	確実な感染防止対策の徹底
５休業時の対応	利用者の方への個別支援対応
６その他特記事項	関係機関への報告、通知等の対応
７総体的な検証内容	法人の総体的な体制・判断など必要な事項の検証

☆ 法人全体の取り組み内容の検証事項

検証事項	７月６日豪雨	７月１２日豪雨
１法人運営	７月７・８日通所施設休業 職員出勤制限・宅配弁当中止	通常運営 終業時間変更(送り)
２避難対策	特になし	法人施設での安全確保
３送迎安全確保	特になし	送迎路線の一部変更
４コロナ対応	通常どおりの対応	通常どおりの対応
５休業支援対応等	個別支援の対応	通常運営の対応
６その他特記事項	特になし	特になし
７総体的な検証内容	初動体制⇒素早い対応 連絡判断⇒分担連絡 休業判断⇒各日判断 職員体制⇒体制制限 その他⇒利用者の方のケア	初動体制⇒既に送迎開始 連絡判断⇒特になし 休業判断⇒休業なし 職員体制⇒通常体制 その他⇒安全確保を最優先に

☆ 災害時の対応に関する事業所ごとの検証と今後の課題等について

事業所ごとの報告内容については、別に集約し、今後に備えることとしています。

なお、危機管理につきましては、その分野を問わず、何より人命第一に考え、今後も必要な対策に努めていきます。

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。

また、前述のうんなん福祉・安全サポーター（地域の防犯活動）としてでも記載したとおり、各送迎車両にドライブレコーダーを搭載しています。防犯活動に合わせ、ドライブレコーダーを搭載することにより安全運転への意識が高まり、結果として車両事故防止に繋がるものと考えております。車両運転には相当のリスクが伴いますが、今後も徹底した事故防止に努めていきます。

（19）“Ｔｉｍｅ　Ｔｏ　Ｐｒｅｐａｒｅ”～学びのきっかけづくりの場として～

この『TimeToPrepare』は、当法人のスタッフのお子さんを対象に、学びのきっかけづくりの場として、平成３１年１月から試験的にスタートしました。

『まずは、できること』からスタートしましたが、学びの中で、子どもどおしの交流や学んだことを持ち帰り家族どおしの会話にも繋がったりしているようです。

平成３１年４月から本格的にスタートし、令和２年度からは、『繰り返し学習で、誰にも負けないをつくる』を目標に取り組んできました。

しかしながら、前述のとおり、新型コロナウイルス感染症の影響から、子どもたちが一緒に集まってすることが難しく、当面の間、自粛を余儀なくされました。

自粛期間中には、保護者であるスタッフを通し、子どもたちから再開を望む声を聞くことができ、オンラインにて実施することとし、令和２年７月から LINE 電話を活用して取り組んできました。

現在は、１ヶ月に１回定期的にオンラインにて実施しておりますが、中学生の子どもたちを対象にしか実施できていなく、今後、小学生の子どもたちにも実施できるよう進めていきたいと考えております。

３　役員会等の開催

【理事会・評議員会・監事会等】

日　　程	議　　題
令和４年５月１６日	【監事会】 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。現行会計基準に基づき、クラウド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、計画に基づいた経営管理がなされていると判断しました。 令和３年度には３つの施設・設備整備が実施されています。新たな作業棟増築工事並びに食材加工保存整備事業では利用者

	の方への就労環境改善と工賃アップ、働き方改革に向けた就業環境改善では、タイムレコーダーの導入・稼働により、労働時間管理をはじめ、給与等の管理など幅広く活用するなど、それぞれ具体策が講じられており、今後の環境改善に繋がると期待しています。 　将来を見据えた経営の安定化を図るため、経営安定化プロジェクト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、的確な経営戦略を定め、計画的・継続的な事業の運営に努められたい。 　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、実効的な経営が行われてきました。社会福祉充実計画は、計画的な実施により、令和３年度で終了となりました。法人独自で作成した新たな５ヶ年計画に基づき、今後も整備・改善に努められること期待しています。なお、引き続き、新型コロナウイルス感染症の感染防止の徹底を図り、利用者の方が安心して利用していただくための施設運営に万全を期してください。
令和３年５月２０日	【理事会】 第１号議題　令和３年度事業報告について 第２号議題　令和３年度決算について 第３号議題　令和４年度予算の更正について 第４号議題　定款の変更について 第５号議題　社会福祉充実計画について 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 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
平成４年６月７日	【評議員会（定時評議員会】 第１号議題　令和３年度決算について 第２号議題　定款の変更について 第３号議題　社会福祉充実計画について 第４号議題　役員及び評議員の報酬等並びに費用弁償に関する規程の改正について 報告事項１　令和３年度事業報告について 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

令和４年 11 月１日	【中間監査】 　年度の中間期において、上半期の法人の運営面全般と、会計処理を含む経営状況の監査を実施し、業務が継続的かつ効率的に行われていることの確認を目的に実施した。 　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ことを確認した。 　法人の新たな基本方針に基づき､｢幸せを実感してもらうためのサービスを創りましょう」と「幸せになるための職場を創りましょう」を念頭に、経営面における一昨年度からの事業収入の減少は少しずつ改善に向かっているが、諸物価の高騰やコロナ禍において業務量が増加する中、危機管理を含め、今後も計画的かつ効率的な運営に努められたい。 　新会計制度移行後、会計管理面の強化が図られ、運営面においても、業務が継続的かつ効率的に行われている。新型コロナウイルス感染症の発生から３年目となり、今もなおその脅威にさらされ、先の見通せない状況にあります。法人が掲げる現行の中・長期経営計画の１年延長を行い、経営安定化プロジェクトの経営戦略を実践し、今後も継続していくことのできる法人をめざしてください。 　職場事業所改善事業に積極的に取組まれ、職員が働きやすい職場環境づくりが図られています。社会福祉充実計画は計画的に実施され、令和３年度末で終了となりました。引き続き、法人独自での施設整備計画５ヶ年計画に基づき、今後も環境整備を図ってください。また、新型コロナウイルス感染症の感染防止の徹底を図り、利用者の方が安心して利用していただくための施設運営に努めてください。
令和４年１１月８日	【臨時理事会】 第１号議題　令和４年度予算の更正について 第２号議題　法人駐車場整備事業に伴う落札業者の決定等について 報告事項１　令和４年度上半期監事監査の講評について 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
令和５年３月２８日	【理事会】 第７号議題　　令和４年度予算の更正について 第８号議題　　令和５年度事業計画（案）について 第９号議題　　令和５年度予算書（案）について

	第１０号議題　経理規程の改正について 第１１号議題　就業規則の改正について 第１２号議題　給与規程の改正について 第１３号議題　非正規職員就業規程の改正について 報告事項１　役員の選任に伴う基本方針について 報告事項２　ハタラクエール（福利厚生表彰・認証制度）における福利厚生推進法人としての認証・表彰について

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

令和４年度も新型コロナウィルス感染症対策をとりながら安心・安全に事業所に通って頂くことを第一に運営を行いました。作業環境でも令和３年度の施設整備「工賃アップ DE “幸せへの一歩”プロジェクト事業」で完成した新作業棟のおかげで十分な作業スペースが確保でき、快適に作業に取り組むことができました。新作業棟での新たな下請けや皆さんの頑張りで、ほぼ昨年並みの収益を確保することが出来ました。利用人数が増えているため昨年より平均額は少し下がりましたが、平均工賃３６３千円（昨年平均３８９千円）を皆さんに支給することが出来ました。

利用状況としては、9月に１名退所されましたが、１０月から１名の方の利用開始もあり、２３名の皆さんで活動しました。

営業日は年間２６５日（一月当り平均２２日）を目標としておりましたが、コロナ感染拡大防止の為の臨時休業や土曜日のイベント中止もあり、２５６日の開所となりました。平日は通常の作業を行い、土日及び祝日に可能なイベントを実施しました。

２　支援内容

利用者さん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、利用者さん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、ご本人に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。

利用者さん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、コロナの影響を心配していましたが、特に大きな影響も無く、安定した作業量が確保できました。

新作業棟を活用し、新たな下請け作業に取り組みました。

② 委託販売

和紙工芸、布製品（巾着、マスク、かばん等）を作製し、注文販売や委託販売先にて常時販売しました。委託先は「おろちゆったり館」、「食の杜」、「くるみ市」、「華羅」、「グッディー木次」等と契約し、販売することが出来ました。

③ 調理

利用者さんが作業を通し、調理技術の他に一般就労に必要な社会生活マナーの習得や体力の向上を図りました。

利用者さん及び職員の昼食を調理するほかに宅配弁当を一日平均約６５食提供しました。また、生活介護事業所の利用者さん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。

マドレーヌ、スイートポテト、クッキー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３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、利用者さん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。

他事業所との連携事業でもある「はっぴいエコプラザ」や「雲南病院カフェひだまり」事業は、新型コロナウィルス感染防止対策として今年度も活動を中止しました。地域の方と接する貴重な活動で、行くのを楽しみにしている利用者さんも多く、今後のコロナの状況を見て再開したいと思っています。

公共施設の清掃業務は継続して実施しました。

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・生活支援センターアーチ」と連携し、令和４年度は４名（昨年度５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ました。

令和４年度就労学習会（雲南障がい者就業・生活支援センターアーチ主催）では、きすきの里の利用者さんが発表者に選ばれ、職場実習での経験や将来の就職に向けた想いなどを発表されました。

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者さん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、ご家族に連絡し施設側で取り組むことができるものについては、「横山医院での治療援助」、「食事の調整」、「運動療法（トレーニングマシンの使用等）」

「血圧測定、検温」などをにより利用者さんの健康管理に努めました。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。

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実施しました。

また、新型コロナウィルス感染予防のための活動の自粛により、今までの活動が出来ない事へのストレスを感じておられる方も多く、感染対策を取りながらできる活動を工夫して実施したり、軽い運動をするなどストレス発散に取り組みました。

５　昼食の提供

昼食は利用者さんの選択制とし、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、旬の食材を利用した季節感のある食事の提供にも配慮しました。また、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　利用者さんの体調に合わせた調理

- 刻み食、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

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３９６，０００円とし取り組んだ結果、３６３，０００円支給できました。

７　避難訓練等の実施

災害発生時に、敏速に利用者さんを安全な場所に避難誘導し、利用者さん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、法人施設全体で実施しました。

８　年間の主な行事

新型コロナウィルス感染防止対策として、令和４年度も法人全体で行う行事は中止とし、各事業所単位で、感染防止対策を取りながら可能な活動を行いました。主に施設内で出来るイベントを企画し、皆さんで楽しみました。

【主な行事】

- ４月　　花見　※コロナ感染拡大防止のため中止
- ５月　　奥出雲散策（奥出雲町）※平日に小グループで実施
- ７月　　勉強会（きすきの里）
- ８月　　ハーバリウム作り（きすきの里）
- ９月　　立久恵峡・わかあゆの里散策（出雲市）
- １０月　プレミアムコンサート（きすきの里）

・１１月　勉強会（きすきの里）
・１２月　クリーン活動、忘年会（弁当：天野館）
・１月　　レクリエーション（きすきの里）
・２月　　レクリエーション（宝探し）
・３月　　おつかれさま会（きすきの里）

９　会議等の開催

スタッフ会議　　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月１回程度開催し、利用者さんの支援計画の検討及び職員間の連絡調整を行いました。

１０　休業措置

令和４年７月２５日（月）～２７日（水）の３日間、９月５日（月）～８日（水）の３日間、１１月１０日（木）～１１日（金）と１４日（月）の３日間の計９日間、新型コロナウィルス感染症による影響の為、きすきの里を緊急的に休業としました。法人内の規定による適切な対処の結果、施設内での感染拡大を防ぐことができました。

また、７月１９日（火）大雨による避難警報が出ていたため緊急休業措置をとりました。

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。

今年度も昨年度同様に、新型コロナウイルス感染防止対策に留意しながらの活動となりましたが、「ほっとスポット」を活用することによって、分散した活動、個別支援の充実を図ることができました。

年間では延べ３，８０５名（契約者数２３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、そのご家族様の希望により沿った支援を提供すべく、休日の開所日「わいわい土曜日」の提供を行いました。

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　個別支援計画書の作成

ほっとらいふ雲南では、利用される方への「個別支援計画書」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、ご利用者様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、ご本人様とそのご家族、担当支援員が一緒に考え目標を設定し作成しました。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、ご家族様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及び、新型コロナウイルスワクチン接種を受けるための支援も行いました。

今年度も新型コロナウイルス感染対策として、法人本部「新型コロナウイルス感染対策委員会」からの指示の元、送迎時の検温や消毒、来所時の検温と消毒、手洗いの徹底、定期的な換気や活動の工夫を行い、健康管理については細心の注意を払い、利用される方、スタッフの感染防止対策に努めた結果、施設内での感染拡大を未然に防ぐことができました。

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、例年家族会・交流会として開催しているイベントについては、新型コロナウイルス感染防止対策として開催することが出来ませんでした。

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２週～３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。

また、日々の活動の振り返りを毎日のスタッフミーティングとして行い、利用される方たちへのサービス提供における必要な情報の共有や課題の整理を行い、きめ細やかなサービス提供に反映することが出来ました。

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４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。

新型コロナウイルス対策として、電話による診療を行っている病院を定期受診されている方について、電話診療での処方箋の発行を希望された場合には、感染源に接する機会を少なくするため対応可としました。利用される方と相談し、受診時間や受診日を変更して対応したケースもありました。

また、利用される方が安心してサービスを利用することができるよう、基本的な感染症対策を徹底しました。

毎月開催される雲南地域訪問介護協議会において、他事業所と情報共有をしたり研修会に参加したりし、スタッフのスキルアップを図っていきました。令和４年度は雲南保健所より『訪問介護・入浴事業における感染症対策について』講演があり、個人用防護服（PPE）の着脱の手順について、実演により説明がありました。

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。

・８：３０～１７：３０

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

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

今年度はコロナ禍のなか、ご家族の面会制限や施設内消毒、外出制限等の感染症対策を行いながら、利用される方のストレスを軽減できるよう考え活動を行いました。新型コロナウイルス感染対策として、感染者隔離のためのトイレ付居室（短期入所）の設置を行いました。また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

毎日の検温等を行い、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。

• 感染症対策

手洗いうがいや施設内の換気、消毒を徹底しました。

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

	30～39	40～49	50～59	60～６９	70～
男		１名	４名	３名	１名
女	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抱える方を対象とします。

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

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。

勉強会・・・・　利用される方に対し適切なサービスの提供ができるよう、人権の擁護、虐待の防止、災害時の対応、障がいの知識等を深め、従事者の資質向上のための勉強会を実施します。

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。

短期入所事業所きすきひまわりの家事業報告

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がい者等に対し、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。

また新型コロナウイルス感染症対策をきちんと行い、利用される方の受け入れを行いました。

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。

⑴生活保護、低所得１、低所得２及び一般

- 朝食　２３０円、昼食　３００円～４００円、夕食　４００円

⑵一般

- 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	28	31	365
延利用者数(人)	72	93	74	76	75	76	82	85	73	64	60	72	902
1日平均利用者数(人)	2.4	3.0	2.5	2.5	2.4	2.5	2.6	2.9	2.4	2.1	2.1	2.3	2.5
利用率(%) −日平均利用者 ／定員	60	75	62	62	60	62	65	72	60	52	52	57	62

＊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、主として知的障がいを抱える方を対象とします。

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努めました。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

令和４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。福祉サービスを利用されている方への「計画相談」につきましては、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。

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。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。

また、新型コロナウィルス感染防止のため、訪問や支援会議を延期したり、リモートを使った会議を実施するなど、利用者さんの不利益を最小限に抑えるよう留意しました。相談支

援専門員の研修もリモートを活用した研修を実施するなどして、人材育成に取り組みました。
当相談支援事業所を利用されている方は現在１０２名（うち児童２１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

雲南市の小中校長会へ出席し、基幹相談支援や障がい児福祉サービスについて説明をしました。

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）相談支援連絡会の企画（研修会を年７回開催）

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共に、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。

・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（リモート研修）　　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。令和４年度は成年後見制度の利用につながる個別ケース対応はありませんでしたが、日常生活自立支援事業の利用の紹介は数件ありました。

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。令和４年度は退院者への支援が数件ありました。

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２回）

令和４年１１月、令和５年３月に開催し、主にワーキンググループの取組みを協議しました。

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	97	118	131		125	128	105	115	97	105	93	103	109	1,326
人数	43	38	39		43	30	33	40	42	48	44	44	46	490

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。特に児童の秘める成長の可能性に着目し、さまざまな社会体験を通じて、成長できるよう療育を行いました。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、自己肯定感を向上させ、自己実現につながるよう支援を行いました。年間延べ、2,106 名の児童が利用されています。

また、昨年度より新型コロナウイルス感染症拡大防止対策により、密になる活動、他者との会食等が制限される中、児童ひとりひとりが元気に、のびのびと活動できるよう、手洗い・消毒の習慣化、年齢や発達特性に応じた活動と場所の提供を行うなど、コロナ禍での不安を解消し安心してご利用頂けるサービスの提供を心掛けながら事業を行うことができました。

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　振替休日など）
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（アートワークショップ、クリスマス会）
＊今年度については、新型コロナウイルス感染拡大防止対策として、法人全体での行事は行わず、事業所単独でのイベント開催となっています。

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。
また、今年度は新型コロナウイルス感染拡大防止対策として、来所時の検温、手指消毒を行い、活動の分散、定期的な換気など、感染予防を徹底して行いました。

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、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の交流会をリモートで開催し、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２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。２４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　Famie ぼっこの開催（こどもと家族をつなぐ交流の場の提供）

年４回予定していた Famie ぼっこについては新型コロナウイルス感染拡大の影響を受け、１回のみの開催となりました。松江市にある薪ストーブ専門店の「rustic craft」とのコラボ企画による「火育　～親子で焚き火経験～」作りを開催し、親子の交流の場の提供につなげることができました。

また、きらきら雲南との合同企画「ランニングバイク出張教室」も２回開催することができ、多くの児童が参加することができました。合わせて、家族見学日を設けることによって、家族間の交流の場を提供することに繋がりました。

１２　家族会の開催（きずなをつむごうとの合同企画）

発達障がいや医療的ケアを必要とする児童の母親を中心とした家族会「きずなをつむごう」との合同企画で、家族交流のための茶話会を年５回開催しました。６ 月には松江市ある LD 児童を対象とした学習塾「できる塾」のさとうのりこ氏を迎え、座談会という形で意見交換会を行いました。また、11 月には発達特性に応じた困った行動への専門的なアプローチ方法を学ぶ「困った行動へのアプローチ基礎編」を実施、12 月には不登校の子を支える家族による、香りによる心の安定を図る「アロマセラピーワークショップ」を開催し、ひなたぼっこきすきを利用するご家族だけでなく、地域で暮らす子を支える家族のための交流の場を提供することができました。

１３　休業措置

令和４年４月５日、６日の２日間、7月 25 日～27 日の３日間、11 月 28 日、12 月 22 日、27 日の各１日、計８日間、新型コロナウイルス感染症による影響のため、ひなたぼっこきすきを緊急的に休業措置を行いました。法人内の規定による適切な対処の結果、施設内での感染拡大を防ぐことができました。

また、９月には台風の影響による休業措置を行っています。