

令和4（2022）年度活動報告書（案）

<はじめに>

今年度は、新たな中・長期計画（チャレンジプラン）と共に、下記に示している、理念、基本方針、支援方針を掲げ、当法人が果たす使命「会員をはじめ障害のある方が「自ら進む道を信じて歩いていくことを心に決め、どんな障害があっても自分らしく生きていける社会」を作ること」を大切に事業を進めてまいりました。

2022年度においては、前年の赤字がある中での事業となり、会員及び関係者の皆様にはご心配をお掛けしました。ですが、職員皆様のご尽力の甲斐があり、少しではありますが、利用者の拡大を図ることができ、約60万円のプラスで決算を終えることができました。これもひとえに、会員、利用者、職員等、関係者皆様のご支援ご協力の賜物であると感謝しております。

ですが、今後も将来にわたって持続可能な法人となる為には、利用者もとより関係者拡大を図るとともに、今関わってくださる皆さんの幸せへ向けた活動がもっと必要であると考えております。

新型コロナウイルス感染症対応の緩和が始まり、新型コロナウイルスのパンデミックから約3年、ついに止まない雨が止むときが目の前に見えてきています。どんなことでも、自らを信じて進む事ができれば、幸せへと向かって行くと思います。

今後は、今関わっている関係者各位の力を信じて、皆さんの幸せの為に、姫路自立生活支援センターが魅すべきものは何かを考え実施していきたいと思っています。

そのためにも、私たちの足元(存在意義)をしっかり見つめ、私たちの目標(夢)を明確にし、それに向かってスクラム(チーム)を組んで、一歩ずつ(具体的に)前進(事業展開)しなくてはなりません。どうか、皆様の幸せに向けて、ご支援、ご協力をお願いいたします。

<理 念>

「あなたらしく じぶんらしく」～自進・道信・決心～

私たちは、自ら進む道を信じて歩いていくことを心に決め、どんな障害があっても自分らしく生きていける社会を目指しています。

<基本方針>

「誰でも 自分らしく 社会の中で 生きる権利を 一緒に考えます」

1. 障害の種類や程度に関わらず支援する（誰でも）
2. 自分で考え、決め、行動することを大切にする（自分らしく）
3. 色々な人とのかかわりを大切にする（社会の中で）
4. 当たり前前に生きる（暮らす）権利をまもる（生きる権利を）
5. いつも一緒に考えていくことを大切にする（一緒に考える）

<支援方針（職員行動規範）>

- ① それぞれの人に合わせた色々な支援を総合的に行います
- ② それぞれの人の意見を最大限に尊重する支援を行います
- ③ それぞれの人がもっている力が発揮できる環境をつくります
- ④ 色々な人とのかかわりを大切に支援します
- ⑤ 誰もが暮らしやすい地域や社会づくりを支援します

【別紙1】

§ 会議・委員会

- ① 理事会（令和4年度＝3回） 理事・監事
 - ・ 法人の業務執行に関すること
 - ・ 総会に付議すること
 - ・ 法人の組織体制に関すること
 - ・ 法人の規定に関すること 等
- ② 役員会（令和4年度＝3回） 理事長・副理事長・事務局長
 - ・ 理事会に付議すること
 - ・ 人事に関すること
 - ・ 苦情解決など事業実施における方向性の協議
- ③ スタッフ会議（令和4年度＝6回） 全職員
 - ・ 事業実施に関する意思統一
 - ・ 研修等資質向上
 - ・ 事業実施に関する意見交換
- ④ 運営会議（令和4年度＝10回）兼 虐待・身体拘束防止委員会（令和4年度＝2回）
理事長・管理者・サービス管理者・主任
 - ・ 事業の進捗状況の確認
 - ・ 各部署との連絡調整
 - ・ 事業実施における共通課題の協議
 - ・ 虐待防止・身体拘束の指針作り
 - ・ 不適切な支援に関する事例検討
 - ・ 各部署の内部監査報告（2事業/1年）通所⇒法人⇒居宅⇒相談
- ⑤ 各事業所会議（月1回以上） 各事業所の構成員
 - a) つばさ・りぷるす会議
 - b) えんじょい会議
 - c) 相談支援連絡会議
- ⑥ 危機管理委員会
 - ・ 災害をはじめ緊急時に、利用者の安全を確保し、自立生活を維持するためのBCPの作成を進めたが、完成に至っていない
- ⑦ チャレンジ委員会
 - a) C I L委員会(意思決定支援)
 - ・ 障害当事者の意見交換する場所や方法について検討を行った
 - ・ 当事者スタッフの技術向上を目指し、当事者スタッフ2名がピアサポーターの資格を取得
 - b) 組織拡大委員会(仲間づくり)
 - ・ 職員のキャリアモデル構築を目指し、職員キャリアパスの明確化、職務経験やスキルの評価基準の明確化を検討した
 - ・ 部署毎に研究発表の機会成果を共有できるプラットフォームの整備を行い、成果を他の部署や関連組織とも共有し、相互の学びと連携を促進しています
 - ・ 実習生等の受け入れや、トライやるウィーク実施について検討を行った
 - ・ ボトムアップしやすい環境づくりのための稟議書の検討を行った
 - c) 事業開拓委員会(くらしの拡大)
 - ・ 身体障害の方が利用できるグループホームが少ない中、利用者やご家族のニーズとして、グループホーム等が出てきております。そこで、センターとしてグループホーム、シェアハウス等を作る事ができないかの検討を行った

【別紙1】

§ 部署別重点目標と結果

I. 法人運営

事務局

<会員数年度比較>

	令和3年度	令和4年度	増減数
正会員数	27名	25名	2名減
利用会員数	8名	18名	10名増
賛助会員数	18名	12名	6名減

<会議運営事業>以下に記載していますのでご覧ください。

- ・総会 2022年6月26日(定期総会)
- ・スタッフ会議 2022年6月、8月、9月、12月、2022年1月、4月
- ・理事会 2022年12月、2023年4月、5月
- ・運営会議 2022年4月、7月、8月、9月、10月、11月、12月
2023年1月、2月、3月

※ 2022年12月、2023年3月の運営会議にて、虐待防止及び身体拘束の事例検討会実施

総会	議事内容
2022年6月26日	<ul style="list-style-type: none">・令和3年度活動報告(案)に関する事項・令和3年度決算報告(案)に関する事項監事監査報告・役員改正に関する事項・令和4年度活動計画(案)に関する事項・令和4年度予算計画(案)に関する事項

スタッフ会議	内容
2022年6月18日	・今後の事業についての検討会
8月22日	・中長期計画グループ会議
9月20日	・中長期計画グループ会議
12月19日	・中長期計画グループ会議 虐待防止委員会事例検討会の報告
2023年1月23日	・中長期計画グループ会議
4月3日	・中長期計画グループ会議

【別紙1】

事務局

活動の概要	
<p>当センターに於いて、部門を越えた連携は、まだ不十分であるが、長年できていなかった異動があり通所事業の活性化に繋がった。ただ、事業を超えた部署異動には、給与格差が大きいため、給与格差の軽減を図っていきます。</p> <p>また、事務局業務の効率化を図る事で、運営がスムーズになるので、クラウド等の運用について検討していきたい。</p>	
重要項目	結果
就業規則・給与規定の見直しを行なう	○ 大きな見直しはできていないが、職員交通費の見直し、りぷるすで実施していなかった特定処遇の申請を行い令和5年4月より、りぷるすにおいても特定処遇の交付を始めた。
ヘルパー、相談員、専門職、事務員等の人材の確保	○ 求人募集にて、新たな媒体として AirWORK を活用し求人募集を実施している。 ○ 面接を実施する為のスキル向上に繋がる講義への参加ができいない。 ⇒未達成
事務局業務の効率化	○ 勤務表記入は Excel のままではあるが、センター全体での共有フォルダー作成・運用に向けた検討をしている。 ○ 共有フォルダーを使用することで、データの一元化ができて書類の管理や事務局の効率化に繋がると考えている。
事務決裁の整備	○ 事務決裁の書類の整備を実施したが、各部署への周知徹底がまだできていない。

II. 福祉に関する権利擁護及び情報の提供事業

当事者運動

活動の概要	
<p>当センターの運営に関わる当事者は、多くが男性であり、当事者のジェンダーバランスが悪いと思いますので、候補となる当事者の発掘が必要です。また、当センターにおいて、「ピアカウンセリング」のできる当事者の育成に力を注いでいきます。</p>	
重要項目	結果
当事者職員の発掘	○ 姫路市地域自立支援協議会が実施する当事者部会への、利用者と共に参加し発信する機会を設けた。
ピアカウンセリングのできる当事者育成	○ 利用者との相談数は増えているが、一部の方の利用にとどまっている。また、ピアカウセリングと少し違いがあるものの、当事者職員2名が、ピアサポーターの資格を習得した。
外部相談の受け入れ態勢の整備	○ 7月より、西部ひめりんくに当センターが関わり、ピアカウンセリングのできる当事者がいる事を広報していたが、外部相談の実施には至らなかった。

【別紙 1】

Ⅲ. 総合支援法に基づく特定相談支援事業及び

児童福祉法に基づく障害相談支援事業

ぴあ・あくせす

<実施状況>

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計
利用計画	0	1	2	5	1	2	2	5	4	2	2	2	28
モニタリング	17	12	9	13	6	13	9	7	16	11	7	16	136
合計	17	13	11	18	7	15	11	12	20	13	9	18	164
西部ひめりんく 派遣日数				10	11	8	9	9	8	9	8	8	80

活動の概要

「ぴあ・あくせす」が事業再開して1年以上が経過した。当初は、2名の相談支援専門員が非常勤専従であったが、今年度より相談支援専門員1名の常勤専従化がはかられ、少し体制基盤が整ったといえる。今後は、基幹相談支援センターとの連携およびひめりんくからのケース依頼を積極的に引き受けることで実践知を深めるとともに、収益の増収を目指していきたい。また、前年度はピアカウンセラーとの連携や通所部門との協働などチームアプローチを通して新たな展開を経験することができた。引き続き、当法人の強みを生かした相談支援が提供できるよう知識の習得・援助技術の向上を図り、他相談支援事業所との差別化を一層進めていく。

重要項目

結果

収益の確保 ○契約件数の獲得 (15件以上) ○未取得の加算給付の獲得 (1件) ○ぴあサポーター加算の取得	○積極的かつ計画的な新規依頼を受け契約総数60人を超えたが、就職されるなど、卒業者が10名以上となったため。 計画数は(平均13.6件/月)となった。 ○未取得の加算給付獲得は配置の関係上、至らなかつたが、当事者職員2名が、ぴあサポーターの資格を取得できた。
質の高い計画相談支援の提供 ○職員教育計画に基づいた人材育成の実施 ○資質向上のための内部研修の実施(1回)	○習熟度や経験年数に応じた職員教育計画の作成 ⇒達成 ○研修テーマの検討、企画、調整 ⇒達成
専門性の向上と自己研鑽 ○実践を蓄積し、発表の機会を持つ(1回) ○職能団体が開催する研修への参加(1回以上)	○実践知を体系化し、事業所内で成果を発表する ⇒達成 ○職能団体における研修案内の確認と選定 ⇒達成
仕事と生活の調和 (ワークライフバランス)の推進 ○計画的な有給取得(年5日以上)	○災害時や、各職員不在時の対応について、マニュアル化を検討し進めている。

【別紙1】

IV. 障害者自立支援法に基づく障害福祉サービス業

りぷるす 生活介護

<事業実施状況> りぷるす：1日平均 4.5人 つばさ工房：1日平均 8.6人

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計
営業日数	22	21	24	22	22	22	21	22	21	21	21	23	262
りぷるす	105	98	107	91	103	101	102	100	91	86	94	99	1177
つばさ工房	174	188	209	190	199	189	189	190	183	155	181	201	2248
合計	279	286	316	281	302	290	291	290	274	241	275	300	3425

活動の概要	
<p>コロナウイルス感染対策等の制限と緩和の中、実地指導もあったことから、支援や業務について考える機会とできたところもありました。支援の質の向上に向けて、スタッフの業務についても見直す必要が出てきたように感じています。また、時代の変化に合わせた支援の仕方や考え方も求められていると感じています。</p>	
重要項目	結果
<p>活動の活性化</p> <ul style="list-style-type: none"> ○新たな仕事や役割の発掘 ○チャレンジを応援する環境づくり 	<ul style="list-style-type: none"> ○日々の活動において、新たな仕事の開拓には至っていないが、仕事以外の新たな活動を提案はできました。しかし、活動の充実にはまだ、不十分だと感じています。 ○2拠点で連携し土曜日の活動を一緒にできたこと、2拠点を利用されている方がおられることで連携強化が図れた。
<p>利用者の獲得と定着</p> <ul style="list-style-type: none"> ○今年度りぷるす1日平均14名 	<ul style="list-style-type: none"> ○月2回、土曜日の営業開始し利用人数の増加を図る事ができたが、2拠点のアピールポイントを明確にできず、年度末に2名の利用者が退所された。 <p>令和4年度りぷるす(生活介護)1日平均13.1人</p>
<p>支援の質の向上</p> <ul style="list-style-type: none"> ○勉強会の実施 ○研修への積極的な参加 	<ul style="list-style-type: none"> ○支援記録用紙等の整備を行い、記録等の再共有を図る事で支援の質向上に繋がった。 ○支援の質の向上に向けて、それぞれ職員個々の学習に偏り、全体での勉強会はほぼできず。計画もできていない。日々の業務で手一杯であることが特に問題である。
<p>職員の資質向上</p> <ul style="list-style-type: none"> ○所内研修(2回以上) ○他事業所見学等研修(2回以上) ○個人学習、研究活動の計画的推進 	<ul style="list-style-type: none"> ○職員の資質向上に向けて、会議はしていますが内容や進め方について課題が多いです。計画的にできていないことから研修の時間をほぼ作れませんでした。

【別紙1】

りふるす 就労継続支援 B 型

<事業実施状況>

りふるす：1日平均 6.04人

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計
営業日数	22	21	24	22	22	22	21	22	21	21	21	23	262
りふるす	106	104	107	115	131	136	137	142	150	138	145	172	1583

活 動 の 概 要

それぞれの部署による活動だけでなく就労継続支援 B 型事業として連携し、一人一人が得意としている部分を活かした活動内容となるように支援していく。

アロマ事業においては、コロナ禍で取り組めていなかったイベント出店も少しずつ増え、商品作りに対するモチベーションも安定してきた。昨年度より作成を開始したアロマワックスパーははばたけ授産品コンクール手工芸品部門において銅賞を獲得している。2022年11月に実施された「ひめじ花と緑のガーデンフェア」では手柄山クラフト教室の実績を評価されアロマワックスパー作りの講習会も開催した。また2022年5月よりトリートメントの資格取得を目指した受講生に月4回講座を開講しており、利用者2名がそれぞれ得意とする部分を活かした作業ができています。

重 要 項 目	結 果
工賃の安定化 ○新規顧客の獲得 ○リピーターの確保 ○新たな業務の開拓 ○出店、委託販売先の開拓	○新規顧客の獲得 ホームページの新規顧客獲得でき、新たに仕事の依頼を頂くようになった。アロマ事業では手柄山温室植物園の出張サロンは毎回いろんな年齢層のお客様が利用され、リピーターも増えているが、サロンへの新規顧客という流れはできていない。 ○リピーターの確保 出張サロンの月平均利用者が55.7人⇒62.3人に増えているので、今後は、出張サロンから、来店に繋がられるような工夫が必要。 ○新たな業務の開拓 PINK PARTY SWEETSの袋詰めや、リボン作りなど就労継続支援 B 型、全体で取り組む業務も増え、少額ではあるが工賃に繋がられている。 ○出店、委託販売先の開拓 はとふる SHOP に定期的に出店し、新たにシェア Act えんでの委託販売を開始し、ホームページ顧客先での委託販売も継続している。
働きやすい環境づくり ○一人一人の個性を大切にした業務の提案 ○設備等の整備	○一人一人の個性を活かした業務の提案 個々の個性を活かし、作業に必要な備品の購入、戸外作業の発掘を行ない提案した。定期的に利用者とは事業所の見学、作業備品の検討購入も行なった。 ○設備等の整備 活動スペースの確保、トイレの充実はできなかった。
支援の質の向上 ○就労継続支援 B 型の会議実施 ○研修への積極的な参加	○就労継続支援 B 型の会議実施 毎月、第2木曜日に会議を実施している ○研修への積極的な参加 ⇒ 未達成

<事業の実施状況>

ホームヘルパー（障害）	令和3年度	令和4年度	増減数	前年度比
派遣時間	17,507時間	16,168時間	-1,339時間	92%
平均時間	1,459時間	1,347時間	-112時間	92%
ホームヘルパー（介護）	令和3年度	令和4年度	増減数	前年度比
派遣時間	971時間	1,824時間	853時間	188%
平均時間	81時間	152時間	71時間	188%
ガイドヘルパー	令和3年度	令和4年度	増減数	前年度比
派遣時間	359時間	348時間	-11時間	97%
平均時間	30時間	29時間	-1時間	97%

活動の概要	
<p>今年度は、えんじょいの中で初めて利用者様に新型コロナウイルスの感染者が出て、その対応に追われた1年でした。重度訪問介護養成研修を行い広く介助者を募集しました。10名の受講生の内、えんじょいのスタッフ採用は0人でした。えんじょい利用者様の高齢化が目立ってきており、介助方法や関わり方の難しさを感じております。</p>	
重要項目	結果
<p>24時間365日派遣体制の再構築を行う</p> <ul style="list-style-type: none"> ○従業者の働き方の見直し ○組織として業務に取り組む 	<p>⇒未達成</p> <p>事業の要の1つである、サービス提供責任者を男女1名ずつから2名ずつへの体制に変更した。この事で責任者の業務軽減を図った。ただ、その仕事量や責任は重く、すぐに目に見えるような結果は出てない。また、常勤スタッフの深夜勤務の時間の見直しを行った。</p>
<p>ニーズに応じた多様なサービスの提供を実施する</p> <ul style="list-style-type: none"> ○提供しているサービスの見直し、状況確認を行う ○介護保険制度への理解を深める 	<p>⇒一部達成</p> <p>モニタリングや受給者証更新時、また身体の変化に合わせて随時手順書等の見直しを行った。また、実際に利用者様宅にて研修を行った。介護保険制度については、まだ利用者の数が少ない為理解不足な点もあり、今後も継続して研修が必要。</p>
<p>契約時間の確保</p> <ul style="list-style-type: none"> ○法人内、及び他事業所との連携を図る ○常勤スタッフ、及び登録ヘルパーの新規採用に取り組む ○新規利用者の契約時間を確保する 	<p>⇒未達成</p> <p>新型コロナウイルスへの対応に加えて、人材不足の事もあり、新規利用者の契約時間確保が出来なかった。新しい常勤スタッフと登録ヘルパーの採用はあったが、退職者もあり、人材不足は続いている。</p>
<p>感染症や災害時への対応</p> <ul style="list-style-type: none"> ○感染症の蔓延や大きな災害が起こってもサービスが継続できる体制づくり 	<p>⇒一部達成</p> <p>連絡網の整備が出来ていない。今年度は初めて複数の利用者様の新型コロナウイルスへの感染があった。その都度備品を揃えたが、非常に困難な対応を迫られた。まだ病気がなくなったわけではないので、今後も研修や備品の管理の継続が必要。</p>