

# 2019 年度事業報告

定款第 34 条（1）（事業報告及び決算）（1）に基づき提案します。

2020 年 4 月 25 日  
社会福祉法人はるかぜ福祉会  
理事長 辻 清美

# 2019 年度事業報告(案)

## 1、 自立・自律を目指す障がい者への支援

### 目標設定 1) 利用者の全体像を理解し、支援に活用します

#### (1) ICF (国際生活機能分類) の継続的な研修と理解

- ① 帝京大学教授堺先生の講習会を継続的に開催し(ICF シートの活用)に取り組めます。
- ② アセスメントシートを ICF (国際生活機能分類) の要素を含めたものに改訂し、利用者支援に活用できるようにします。

①前期 3 月 16 日の職員研修及び今期 7 月 16 日に、堺先生の ICF 研修を行っています。

②アセスメントシートの改訂については、一般社団法人日本相続地財センターグループが発行しています「親心の記録 支援者の方々へ」を保護者視点でできるだけ詳しく記入していただき、面談会で職員の視点を加えました。

「親心の記録」(2019 年 12 月に保護者に配布し記入をお願いしました。)をエクセルベースのデータベースにして、ICF シートに情報を抽出できるように第 1 次システムを構築しました。さらに、検討を加えて、ICF シートに利用者の全体像が表示できることを目指します。

#### (2) 利用者が自己決定できる支援を目指す

支援者が利用者とのコミュニケーションとしての環境整備を図ります。利用者の休憩スペースの設置等を行います。

イオンギフトカード (イエローレシートキャンペーンの還元金 : 6 万円ほど) を使って、ソファを購入し、新館に設置しました。

利用者の休憩スペースを確保するところから着手しています。

ソファスペースをどのように支援に活かしていくかは、2019 年度は試行レベルに止まりました。

作業中でも「飽きてしまった」り、「疲れて」しまった場合は、ソファで休憩するなどの活用もあるでしょう。また、通所時間中いつも「椅子に座っている」のがいいことではないので、椅子を離れて歩き回るなどで、ポイントとしてソファを活用するなどがあります。

また、ソファに限らず、床でゆっくりできるスペースを作ることやトランポリンを導入することなど、利用者が集中できる環境をゆっくることができる環境を整えることで作り出すことを引き続き検討します。

利用者が自己決定できる支援において、環境整備は重要です。

「自分の意思で行動できる環境」(どこに何があるか?、道具をどうやって取り出すか? 納すか? が明示されている空間)

(3) 利用者の QOL (生活の質：活動・参加) を向上させる支援

個別支援計画は、作業の手順を覚えるレベルから、利用者の活動・参加の向上につながる計画へと切り換えていきます。

I C F (国際生活機能分類) の考え方の導入⇒ I C F シート⇒個別支援計画を進めていますが、同時に応用行動分析の考え方が入らないと、利用者の Q O L を向上させる支援には結びついていかないと考えています。

## 目標設定 2) 応用行動分析の習得

(1) 応用行動分析の方法について、板屋学園での研修において学ぶ

板屋学園に派遣する研修生は、サービス管理責任者レベルとし、月 2 回程度研修を

(2) ヒヤリ・ハット報告書・ケース会議記録等の改定整備

応用行動分析を活用できる報告書等を定式化し、記録し支援に活用できるものになります。

(3) 朝礼・終礼・チーム会議・職員研修等

利用者支援に係る職員間のコミュニケーションを記録に基づき共通理解が進むようにします。

(1) 職員の確保ができないまま、研修に派遣することができないでいます。

2020 年度は、板屋学園の園長である椎葉理事を招聘します。多機能型 (生活介護・自立訓練) のサービス管理責任者として、応用行動分析に基づく利用者支援に取り組んでもらうことと、O J T として職員教育にも取り組んでもらうこととします。

(2) ヒヤリハット報告書は、A B C 分析をベースに作り変えます。下期に作成し、職員研修もしくは職員会議で周知します。

(3) 職員研修は 2 班に分けて実施するなど、第 3 土曜日研修廃止に伴う新しい研修方法を模索しているところですが、年 4 回程度の実施は叶いませんでした。

(4) 2019 年度は、週休二日・土曜を含む開所 265 日を実施することになり、休日出勤もしくは土曜全員出勤日等についてできる限り職員を休ませること等に配慮しました。その結果、全員出勤を確保することが難しかったことが、職員研修を実施できなかった理由になります。

(5) また、職員会議についても、計画を立てることができないまま、ほとんど開催できませんでした。

## 目標設定 3) 保護者との連携 (公開と記録)

(1) はるかぜ家族会に管理者等が出席します

保護者会であるはるかぜ家族会に管理者 (必要に応じてサービス管理責任者) が出席し、現状を報告し、要望をうかがうことにします。

- (2) 個別支援計画の要望を伺います  
個別支援計画の作成は、サービス管理責任者・利用者・保護者の3者で作成します。  
前年度の個別支援計画の達成度及びICFシート（当年度）を提示し、当年度の目標を3者で設定します。
- (3) 参観日等を設定して、支援職員・利用者・保護者のコミュニケーションを図ります  
支援職員と保護者との連携が、支援（できるようにすること）が汎化（するようになること）に繋がります。保護者に利用者の日常を見てもらい、家庭での様子を伝えてもらいながら進めていきます。

- (1) 家族会には管理者が出席するようになりました。
- (2) 個別支援計画は、2020年2月の面談会で利用者・保護者の要望を聞き取った上で作成するようにします。
- (3) 参観日については今年も実施します。今年度は要望があつて半日の参観と給食で実施します。
- (4) 保護者が参加する参観日・忘年会等「利用者が興奮する」等の理由で、職員の側は消極的な面があります。職員と保護者が個別面談だけでなく、サービスを実施している現場で交流することは、保護者との連携を重視する上で、大切なことではあります。職員の理解を得ながら、進めていきます。

## 2、地域生活支援拠点整備事業の展開

2、地域生活支援拠点整備事業の展開（目標設定1）目標設定2）3、次世代に継続できる法人組織の整備（目標設定3）目標設定4）は、別途、理事会の議題として提案します。

### 目標設定1）基幹相談支援センターの受託

- (1) 地域生活支援拠点の5つの機能  
「相談」「体験の機会・場」「緊急時の受入・対応」「専門性」「地域の体制づくり」  
「相談」「地域の体制づくり」機能は、基幹相談支援センターで実施することとされています。

地域生活支援拠点の整備は、基幹相談支援センターと他の機能は一体で整備されることが望ましいし、機能的であるはずですが。

このことについて、2019年度は春日市と協議を継続することとします。

春日市福祉支援課との協議で聞いたところによると、基幹相談支援センターは2020年4月より春日市直営でスタートすることとなります。  
基幹相談支援センターがスタートすることは歓迎すべきことであり、相談支援事業所ド

リームひこうせんとしても積極的に連携していきたいところです。  
基幹相談支援センターが何をどこまでどの程度取り組んでいこうとしているのかについては、連携の協議の場で確認しながら進むことになります。

## 目標設定 2) 地域生活支援拠点の整備

### (1) 春日市における地域生活支援拠点の整備

春日市の社会資源を集約一体化することが望ましい形といえます。地域生活支援拠点の整備は春日市の事業であることから、春日市の福祉パレット館の運営について指定管理制度を適用することを提案します。

春日市のすべての事業所が基幹相談センター・地域生活支援拠点の整備について協議できる場を提案していきます。

春日市福祉支援課との協議は、2019年10月より継続的に行っています。  
2019年11月13日には拠点に関する提言書を提出しています。  
福祉ぱれっと館を活用して春日市に拠点を構築する提案を公募するよう提言しています。  
2020年2月1日には、社会福祉法人ゆうかりの水流通理事長による「暮らしを支える仕組み」～3年目の地域生活支援拠点～」講演会を開催しました。春日市福祉支援課3人、春日市議会議員4人、手をつなぐ育成会かすが5人と合わせて7人が出席しました。

### (2) 地域生活支援拠点に必要な人材の確保

福祉ぱれっと館の指定管理者を受託することで事業規模を一定の規模にして、本部機能（事務長の配置等）を整備し、相談支援専門員等の専門職を設け、人事異動等により人材を育成していく仕組みを構築します。

### (3) 必要な人材の確保

2020年4月1日より、椎葉理事がはるかぜ福祉会の理事兼務職員となり、理事として「地域生活支援拠点担当」となります。また、本部機能としての事務長については春日市から人材を招聘することを予定しています。

## 目標設定 3) 地域と連携した防犯・防災の継続的訓練

### (1) 地域と連携した福祉防災のつどい

松ヶ丘自治会・春日市社会福祉協議会・はるかぜ家族会と連携して開催している福祉防災のつどいを引き続き開催し、はるかぜ福祉会の公益事業と位置づけます。

### (2) 防災・防犯訓練の実施

年2回の消防訓練をおこなうとともに、防犯訓練の実施を計画します。

地域連携は、松ヶ丘自治会との連携を重視しています。  
松ヶ丘自治会長の好意で、理事長が松ヶ丘自治会の幹事に就任し、役員会に出席できるよ

うになりました。  
毎年実施している「福祉防災のつどい」に替えて、今年度は松ヶ丘自治会役員会との「防災・防犯連携協定」について春日市安全安心課の指導により協議を進めます。  
第6回福祉防災のつどい（2019年11月2日）は、別紙の通り開催します。

#### 目標設定4) 手をつなぐ育成会かすがとの連携

##### (1) 手をつなぐ育成会

手をつなぐ育成会は、当事者・保護者の全国団体として活動してきました。自立支援法から総合支援法へと法制度が整えられてくる歴史は、育成会の活動の歴史そのものです。育成会には制度を守り発展させていくことを目指しています。こうした全国団体と事業所を利用する当事者・保護者が連携していくことは必要です。事業所の家族会が春日市の育成会組織である手をつなぐ育成会かすがの団体加入することを目指します。

手をつなぐ育成会かすがによる春日市との行政懇談会や事業所の保護者との意見交換などが始まっています。組織的な形になるかはこれからになります。  
春日市における「地域生活支援拠点」の整備について、連携していけるよう協議をしていきます。  
2020年2月1日の講演会には育成会にも参加を呼びかけて、出席してもらうことができます。

### 3、次世代に継続できる法人組織の整備

#### 目標設定1) 法人理念に基づく運営

##### (1) 法人理念「ともに働く」「ともに成長する」「ともに喜ぶ」

###### ① アセスメントシート⇒ICFシート⇒個別支援計画

利用者の全体像を把握できる記録の整備を進めます。

###### ② 「様子を見る」「機会を見つける」「伝える」（行動規範）

利用者は一人ひとり違います。行動規範を踏まえて、利用者の自発性・同意を促す支援に取り組めます。

職員は、現場から仕事を学びます。

先輩職員は、「今までこうしてきたから。」と後輩職員に伝えます。

職員研修で、「理念」「行動規範」を習っても、現場に応用することはありません。

お題目のまま棚上げされているのが現状です。

これは、法人組織にとって致命的な欠陥といえます。

次世代に継続できる法人組織を担保できるのは、「法人理念」です。  
利用者・職員が「ともに働く」「ともに成長する」「ともに喜ぶ」組織づくりは、別途、方法を考えなければなりません。

## 目標設定 2) 職員の処遇改善と育成・定着支援のプログラム

### (1) 職員の処遇改善

2019 年度処遇改善は基本給の引き上げ等を実施します。働き方改革関連法により平成 31 年 4 月から勤務間インターバル制度（11 時間）が努力義務とされます。共同生活援助の生活支援員の勤務間インターバルは 10 時間ですので、改善が求められることになります。

2019 年度において、はるかぜ・グループホームの生活支援員の一体的勤務制度を研究することとします。

### (2) 職員の育成・定着支援のプログラム

#### ① 新人教育プログラム

8 時間の新人教育プログラムを開発し、試用期間中に実施します。

#### ② 外部研修とキャリアパス

キャリアパスにおいて定めている昇格要件の資格・研修等について外部研修を職員に受講させます。強度行動障がい支援者研修については、全職員が受講できるよう勤めます。

(1) 職員の処遇改善については、「勤務間インターバル」制度（11 時間）「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」（2019 年 7 月 6 日公布）が努力義務として公表されている課題に取り組まねばなりません。職員検討（別紙参考資料）を開始しているところですが、日中活動とグループホームを一体としてフルタイム職員が 3 つの勤務シフトで働くことを検討しています。2020 年 3 月より試行を開始しています。

(2) グループホームを含めた勤務シフト体制を構築するに付いて、重要なことは昼休み 1 時間の休憩を確実に取れるようにすることです。このことから、さらに次の 2 点の課題解決が必要になります。

- ① 日中勤務職員は 45 分（30 分昼食休憩・15 分トイレ・休憩タイム）しか休憩が取れていないので、15 分は月間 5.5 時間の残業によって補償しています。平均月額 7,000 円ほどです。新しい勤務シフトで昼休み 1 時間となると、補償のひつようがなくなります。このことについては、基本給に繰り込むことを検討します。
- ② 現在、職員は 9 時～18 時の勤務時間で、一般職員は遅くても 18 時 30 分には退勤することとしています。職員都合による残業を実質的に認めている状態です。残業の問題については、「働き方改革」において年々厳しくなっています。新しい勤務シフトでは、一般職員の申告残業を廃止することとします。

新しい勤務シフトについては、一部 2020 年 2 月から試行して課題を把握して解決・整備していているところです。

- (3) 新人教育プログラム（第 1 版）を使って、新入職員（フルタイム）の初人者研修を行いました。フォローアップ研修につないでいく予定です。

新人教育プログラム（第 1 版）の初人者研修を 3 人の入職者に実施しましたが、フォローアップ研修ができないままで 2020 年 10 月に 1 人の退職者がありました。確実にフォローアップ研修を実施することと、試用期間 3 ヶ月のあいだに、「何を覚えて」「何ができるようになるか」を明確にしていくことが定着に欠かせない取組になります

- (4) 外部研修は、上期には強度行動障害者支援者養成研修に 2 人受講しました。強度行動障害者支援者養成研修修了者は 5 人となりました。

#### 職員の採用・育成・定着の方策

##### 1、キーワードは「働きがい」

働き方改革と利用者支援の改善を結ぶのは、「働きがい」では？

はるかぜ福祉会で働く職員は、「働きがい」をもっているのでしょうか？

働き方改革が「働きがい」に結びついていくのは、「無理なく働ける」「それなりに給料はもらえている」という安心感と納得感が持っているかどうかということではないでしょうか。

一方、利用者支援の改善が「働きがい」に結びついていくのは、利用者が支援を「喜んでいる」ことを実感できたり、利用者が課題に懸命に取り組んでいる「支援の充実感」のようなことではないでしょうか。

職員は「働きがい」をもっているのか？

どういう時に「働きがい」を感じるのか？

##### 2、職員評価の定着

職員評価を改善して、今年度夏季賞与で 3 回目となります。

職員評価の方法等については、定着してきたようです。

職員評価が職員の「やる気」に繋がるようになるのか？

評価面談を実施していますが、その時の職員の発言が職場の改善につなげられるような面談にはいたっていません。

※制度面を整えるのは大切なことですが、主任・係長クラスの職員が職員の「困りごと」に対応できるかがもう一つ重要なことのように思えます。

#### 人材確保・定着の困難さ

2018 年 4 月～2020 年 3 月

退職者（フルタイム） 5 人

退職者（パートタイム） 2 人



採用者（フルタイム）	5人
採用者（パートタイム）	4人
採用状況は厳しく（採用9人）、職員の定着（退職7人）が難しいという状況が続いています。	
フルタイム職員3年以上勤務者は、6人（うち10年以上2人）です。	
3年以下の職員の定着が困難であるということです。	
※2019年4月1日～2020年3月31日の実績を記入予定	
☆ホームページ採用情報を更新及び募集費用（4月～3月）1,149,270円	

### 目標設定3）本部機能の整備

#### （1）理事会・評議員会の運営

2～3年の期間を定めて作成している基本計画は、評議員会において審議・採決することとしています。評議員会は、理事会が基本計画を達成する努力をしているかという観点から理事会の業務を監督するようにします。

理事会は、基本計画に基づき、業務計画を策定し、実施します。

#### （2）本部機能の整備

本部機能の整備として、下記の4つの担当が必要です。

##### ① 人材育成・処遇改善担当

職員研修・職員評価・給与（勤怠管理）・社会保険

##### ② 経理・財務担当

会計責任者・経理・備品管理・車両管理・営繕・修繕

##### ③ 文書・広報・コンプライアンス担当

文書・公文書（報告文書含む）・広報（HP・機関紙）・規程・法令

##### ④ 予算・計画担当

予算（予算管理責任者）・評議員会理事会事務局・長期計画・管理者会合

これらの機能を整備することは相当に困難です。

事業規模としておよそ3億円ほどがないと実現は難しいです。

福祉パレット館の指定管理者を受託できることを目指し、同時に本部機能の整備をすすめることを検討します。

### 目標設定4）合併もしくは統合による持続可能な組織

#### （1）単体での事業の継続は不可能

社会福祉法人を健全に運営するには、本部機能の充実が必要です。しっかりした本部機能を構成するには、福祉医療機構の経営分析資料を検討すると事業高3億円ほどの規模が必要です。厚生労働省が進めている合併・大規模化協同化、は小規模法人では継続できないことによります。一方で、福祉人材の確保は年々困難になって

きています。福祉の職場を選択する希望者は、同じ社会福祉法人であれば大規模な法人を選びます。いくつもの面で、遠からず小規模法人は事業的に行き詰ります。

(2) 合併もしくは統合

小規模法人であるはるかぜ福祉会の選択は、合併もしくは統合しかありません。合併については、大規模法人にお願いすることになります。統合については、春日市の社会資源を統合して地域生活支援拠点を構築する方法です。基本計画中に方向性を出すことにします。

第 3 号議案において審議していただいた「春日市における地域生活支援拠点についての整備」において、合併もしくは統合については、指定管理者制度による統合を目指すことになりました。

事業規模においては、23 千万円ほどになります。

指定管理者制度によりパレット館の運営を受託できた場合には、「事務長職」を設け、本部機能を整えていくこととします。

事務長職において、「経理財務担当（会計責任者）」及び「文書・広報・コンプライアンス担当」を分担する予定です。

# 2019年度事業報告の附属明細書

定款第34条（1）（事業報告及び決算）（2）に基づき提案します。

2020年4月25日  
社会福祉法人はるかぜ福祉会  
理事長 辻 清美

理事会・評議員会

年月日	会議名	会議内容
2019/4/15	第 3 回選任・解任委員会	堺裕評議員選任
2019/4/18	2018 年度監査	石川・覚知監事
2019/4/18	第 31 回理事会	第 1 号議案 2018 年度事業報告及び決算の承認
2019/5/25	第 5 回評議員会	第 1 号議案理事の選任 第 2 号議案理事及び監事の報酬等の額 第 3 号議案 2018 年度計算書類 第 4 号議案社会福祉充実残額の承認 その他 第 3 期基本計画（案）
2019/5/25	第 32 回理事会	第 1 号議案理事長の選定
2019/7/27	理事監事評議員学習会	地域共生社会の実現に向けた地域福祉の推進について 筑紫女学園大学教授山崎安則
2019/10/26	第 33 回理事会	第 1 号議案福祉・介護職員等特定処遇改善加算 第 2 号議案給与規程及びキャリアパスの改正 第 3 号議案基幹相談支援センター・地域生活支援拠点の方針
2020/2/1	理事監事評議員学習会	社会福祉法人ゆうかり地域生活支援拠点講演会 社会福祉法人ゆうかり理事長水流源彦
2020/3/28	第 34 回理事会	第 1 号議案 2020 年度事業計画及び 2020 年度収支予算案 第 2 号議案 2019 年度補正予算案 第 3 号議案 2020 年度キャリアパス改定 第 4 号議案旧館増築計画案

地域生活支援拠点検討委員会

※地域生活支援拠点を春日市に設けることを目指して、理事長の職権により理事長、椎葉理事、坪井理事、白水評議員の 4 人による検討委員会を設置しました。

年月日	会議名	会議内容
2019/8/22	検討委員会準備会	検討委員会の主旨を協議し、設置

2019/9/5	第 1 回検討委員会	
2019/9/25	第 2 回検討委員会	
2019/10/7	第 3 回検討委員会	
2019/10/18		福祉支援課久原課長生田課長補佐
2019/10/24	第 4 回検討委員会	
2019/11/5	第 5 回検討委員会	提言書とりまとめ
2019/11/6		福祉支援課生田課長補佐
2019/11/11	第 6 回検討委員会	
2019/11/9		春日市米末議員
2019/12/12		社会福祉法人ゆうかり施設見学
2019/12/16		福祉支援課
2019/12/26		春日市米末議員
2020/1/20		春日市佐々木副市長
2020/2/1		ゆうかり理事長講演会
2020/2/12		春日市松尾議長
2020/2/21		福祉支援部長 (コロナによりキャンセル)
2020/2/27	第 7 回検討委員会	

#### 責任者会議

年月日	会議名	会議内容
2019/4/11	19 年度第 1 回	ヒヤリハット報告、利用者の様子
2019/5	19 年度第 2 回	ヒヤリハット報告、利用者の様子、新人研修、土曜開所検討
2019/6/18	19 年度第 3 回	ヒヤリハット報告、利用者の様子、土曜開所検討、個別支援計画中間評価
2019/7/23	19 年度第 4 回	ヒヤリハット報告、利用者の様子、土曜開所検討、個別支援計画中間評価予定
2019/8	19 年度第 5 回	ヒヤリハット報告、利用者の様子、土曜開所検討、かばちゃん購入検討
2019/9	19 年度第 6 回	ヒヤリハット報告、利用者の様子、土曜開所検討、利用者個別面談
2019/10/16	19 年度第 7 回	ヒヤリハット報告、利用者の様子、土曜開所検討、保護者参観について
2019/11/19	19 年度第 8 回	ヒヤリハット報告、利用者の様子、土曜

		開所検討、春日市文化祭、ヒヤリハット報告書改定、フェースシート取り直し
2019/12/19	19年度第9回	ヒヤリハット報告、利用者の様子、土曜開所検討、ヒヤリハット報告書改定フォーマット検討
2020/1/16	19年度第10回	ヒヤリハット報告、利用者の様子、土曜開所検討、ヒヤリハット報告書改定フォーマット検討、2020年度個別支援計画
2020/2/	19年度第11回	ヒヤリハット報告、利用者の様子、土曜開所検討、2020年度個別支援計画
2020/3/24	19年度第12回	タイムカード打刻方法変更、残業申請書式変更

#### 職員研修・職員会議

年月日	会議名	会議内容
2019/7/9	通達	令和元年福岡県集団指導のかいぜんじこうについて
2019/7/20	職員研修	I C Fモデルの活用の仕方（堺裕：帝京大学教授）
2019/8/1	職員会議	令和元年福祉・介護職員等特定処遇改善加算について
2020/2/24	職員研修	2019年度障害者虐待防止法研修会
2020/3/12・18	職員研修	ヒヤリハット改訂版説明
2019/3/25	職員会議	2020年度利用者支援と職員業務体制

#### 職員外部研修

年月日	氏名	研修
2019/9/7	杉本 奈穂子	強度行動障害支援者養成研修
2019/10/8	水崎 きょう子	相談支援従事者初任者研修

