2020 年度事業報告

2020 年度は第 3 期基本計画の最終年度になり、第 3 期基本計画の 3 つの課題の達成目標を設定していました。
3 つの課題設定と 11 の目標設定をしていました。
第 3 期基本計画のまとめを踏まえて、個別の目標設定に対してどこまで取組めたかをまとめました。

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。
目標設定２）応用行動分析の習得
目標設定３）保護者との連携（公開と記録）

２、地域生活支援拠点整備事業の展開

目標設定１）基幹相談支援センターの受託
目標設定２）地域生活支援拠点の整備
目標設定３）地域と連携した防犯・防災の継続的訓練
目標設定４）手をつなぐ育成会かすがとの連携

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
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
目標設定３）本部機能の整備
目標設定４）合併もしくは統合による持続可能な組織

2020 年度事業計画の総論（略）

組織化・構造化（略）

2020 年度事業報告

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。

ICF（国際生活機能分類）の考え方を深めていくために、定期的な学習会をかいさいするとともに、職員の研修にフィードバックできるよう取組みます。また、継続的にＩＣＦの考え方を職員研修の機会に講師による講演会を開催します。 改定したヒヤリハット報告書の定着を図ります。ＡＢＣ分析の報告書となっています。10分以内に記入できるようにします。（職員の残業要因にならないようにします） フェースシートの改定版を 2020 年度には作りあげ、保護者と共有できるようにして、ＩＣＦシートの作成に生かしていけるようにします。

目標設定１）のまとめ

フェースシートの改訂版を国際生活機能分類基本資料として作成しました。 基本資料から、ICF 思考による情報整理・分析シートを自動作成し、三者面談で活用することにして、2021 年２月の三者面談から使用しています。 三者面談の後、個別支援計画を作成します。 利用者が「家でできていること」「はるかぜでできていること」を相談して、できることを伸ばしていく支援を目指しています。

目標設定２）応用行動分析の習得

椎葉理事を支援指導員（多機能型サービス管理責任者兼務）として、OJT による職員の支援指導に取組みます。 支援に必要なツールも逐次整えていくことにします。

目標設定２）のまとめ

椎葉理事の退職に伴い、OJT による応用行動分析の導入は頓挫しました。 このことから、ABC 分析によるヒヤリハット報告書作成に取組みました。 人事評価（評価項目 7)「ヒヤリハット報告書は、ABC 分析を踏まえて、「きっかけ」「行動」「結果」を記入できている」（か？）で、ヒヤリハット報告書がしっかり作成できる職員を評価することにしています。

目標設定３）保護者との連携（公開と記録）

保護者との連携には２つの側面があります。 利用者がどのような支援を受けているのかを知ってもらうことです。

参観日等で、利用者の個別支援がどのように行われているかや作業にどのようにとりくんでいるのかを知ってもらうことです。
保護者の目から感じたこと要望等を相談してもらえたらと思います。
利用者が普段どのように家で過ごしているのか？
事業所で取組んでいることが家庭でもつながっているのか？
保護者と連携することで、より効果的な支援ができるよう取組みます。

目標設定３）のまとめ

保護者と連携することで、より効果的な支援ができるよう取組むことの基盤として、ICFシートの整備・三者面談等の仕組みを整えてきました。
ようやく始まった連携の仕組みですが、双方向に機能し始めたとは言い難いのが現状です。2021年度につないでいく課題です。

２、地域生活支援拠点整備事業の展開

目標設定１）基幹相談支援センターの受託

2020年4月、春日市福祉支援課が直営で基幹相談支援センターを立ち上げます。この事業に協力することになります。

目標設定１）のまとめ　↓

ドリームひこうせん（相談）は、福祉支援課・基幹相談支援センターと連携しながら、一般相談に類することに取組んでいます。計画相談支援事業所としての負担感は増しているのが現状ですが、基幹相談支援センターとの連携は今後も取り組んで行きます。

目標設定２）地域生活支援拠点の整備

春日市に2019年11月に地域生活支援拠点について提言書を提出しているところです。
１、2021年4月に地域生活支援拠点を整備する
２、福祉ぱれっと館を指定管理者制度による公募とする
３、福祉ぱれっと館敷地に日中サービス支援型グループホームを建設する
の3点です。
椎葉理事を担当として、春日市との協議を進めていきます。

目標設定２）のまとめ　↓

2019年12月に福祉支援課から「2022年度に地域生活支援拠点を設置」との表明がなされました。
福祉支援課は「面的整備を目指す」としています。
提言では「拠点+αを目指す」としています。
福祉支援課と引き続き協議をしていきます。

目標設定３） 地域と連携した防犯・防災の継続的訓練

社会福祉法人の公益事業として取組んでいきます。 松ヶ丘自治会との協力によって、地域防災活動を「福祉防災のつどい」として、実効のある取組をしていきます。 災害に備えて、 グループホームに防災倉庫を設置していますが、新館・旧館用の防災ストックを旧館ベランダに設け、防災用品を取り揃えていきます。

目標設定 3)のまおｔめ

2020 年度福祉防災のつどいは、2020 年 10 月 10 日に、福祉避難所運営マニュアルの運用・チェックを目的に開催しました。松ヶ丘自治会・春日市含めて 12 人が参加しました。 防災倉庫の設置については、旧館の大型倉庫を防災倉庫とすることに変更しています。 2021 年 3 月の第 38 回理事会において、 福岡県災害派遣福祉チームにチーム員を派遣する取り組みを行うことを決定しました。 このことは 2021 年度の取組になります。

目標設定４）手をつなぐ育成会かすがとの連携

手をつなぐ育成会かすがは、上部団体は全国組織となっています。自立支援法の制定に尽力した団体です。総合支援法となった時代において、法の制度が障がい者にとって望ましいものとなっているか等法制度を守っていく責務を負っています。それは、法制度によって実施されている障害福祉サービス事業が障がい者にとって適切なサービスを受けているか？等をモニタリングする日常的な活動を要請されています。 そうした団体と連携することによって、提供しているサービスの向上に繋がっていきます。

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

法人理念に基づく運営は、 法人理念に基づく利用者支援を職員が行えるよう上位者がサポート・訓練・指示をする組織運営をおこなうことです。 2019 年度に制定した組織運営規程に基づき、 管理者・サービス管理責任者は定められた業務に専念できる体制を構築することになります。 組織運営規程では、サービス管理責任者が個別支援計画を作成することになっています。 このことは、従来の職員担当制による個別支援計画の作成という仕組みを改編するもの

になります。一般職員の業務は、直接支援業務により比重をおいたものになります。

目標設定１）のまとめ

法人理念に基づく運営は、利用者を中心にと言うことです。
一般職員の直接支援業務を主任・係長がバックアップするということが、組織運営といいます。
2020年度においては、
主任・係長のバックアップ能力の向上を目指しました。
一方で、人事評価第3版を更新し、直接支援業務の質を心掛ける職員を応援する第4版を2020年下期評価で始めました。
2020年5月の春日市への通報などがあり、職員の支援スキルの向上を目指しました。

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

働きがいについて
職員にどうやって「働きがい」を持ってもらうか、「やりがい」を実感してもらうかについて考えなければなりません。
それは「気付かせる」「見える化」することです。
その方法は、その場で「褒める」ことと「注意（しかる)」することです。
管理者・サービス管理責任者の役割は、職員の「動機」を促し、成果ある行動に導くことです。

働き方改革
① グループホームを含めた職員の勤務シフト制を導入。
2020年3月から試行を始めた勤務シフト制は、2020年度上期に全員参加による試行に入ります。
② 管理者・サービス管理責任者の業務専任化及び勤務シフト制により、従来の利用者担当制は、サービス別のサービス管理責任者を中心にしたチーム制に変更します。
保護者対応はサービス管理責任者の業務になります。
③ 上記に移行するについては、記録等の業務を効率化・システム化する必要があります。
日報等については、2018年度にデータベース化して定着しています。ヒヤリハット報告書・フェースシート・ＩＣＦシート等のデータ化・関連化をシステム化することを2020年度具体化します。
④ ポストイットの活用について連絡簿を整備します。
日報記入は従来利用者の担当者が記入することとなっていますが、担当制が廃止されることにより、だれの記録であれ職員は記入することになります。利用者の一日の様子が記入する職員に分かるためには、その日利用者と一緒だった職員がその様子をポストイットに記入し、連絡簿（利用者個人別）に貼ることにします。日報記入者は連絡簿を見るこ

とによって、「今日どうだった？」と聞くことなく記入することができるようになります。

職員の処遇改善
組織運営規程による業務分担の明確化・専任化と勤務シフト制導入により、
① 基本給を職務遂行手当相当額を加算することで引き上げるとともに、キャリアパス2020年度版を策定します。
② 職員の休憩を連続して1時間、
③ 一般職員の残業（自己申告による）を廃止し、上長の指示に基づく残業のみとし、定時に退社することにします。
育成・定着支援のプログラム
2019年度より新人研修プログラムを実施しています。
フォローアップ研修（3回）を確実に行い、入職した職員の定着化を図ります。
外部研修の活用において、強度行動障害支援者研修を受講させていきます。
職員研修の制度化（年4回）を目指します。

目標設定2）のまとめ

目標とした働き方改革・職員の処遇改善・新人研修プログラム・職員研修の制度化はほぼ達成しました。

目標設定３）本部機能の整備

目標設定４）合併もしくは統合による持続可能な組織

本部機能の整備および持続可能な組織
① 持続可能な組織の方向性は、「地域生活支援拠点」（福祉ぱれっと館の指定管理者の受託）を構築していくことにより、合併ではなく規模拡大によることをめざしています。
春日市福祉支援課には2019年11月に「提言書」を提出して、協議を続けています。
2020年4月より、椎葉理事が理事兼務職員として入職し、福祉支援課との協議責任者として進めていきます。
② 持続可能な組織の要件は、規模と定められた制度を満たす運営組織です。
規模については、3億程度の事業規模が必要です。
定められた制度を満たすことは、社会福祉法の規定・障がい者関連法規・労働法規の全てに渡る決まりごとを遵守する体制ということです。
本部が事業所のサービス部門として機能することが求められています。
次のように本部機能を定め、分担できる体制を目指します。
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
担当 椎葉理事

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

担当　事務長

④　予算・計画担当

担当　理事長

目標設定４）のまとめ

本部機能の整備および持続可能な組織は、福祉ぱれっと館の指定管理者を受託することによって実現することとしています。

2021 年 12 月に福祉支援課が「2022 年度に地域生活支援拠点の整備」を目標とすると表明していますが、協議については新型コロナウィルス感染症の流行もあって停滞しています。

このことにより、

本部機能の整備は、まったく進んでいません。

事業報告附属明細書

１、評議員会

日付	会議	議題
2020 年 5 月 30 日（事前同意書による開催）	第 6 回定時評議員会	第 1 号議案　2018 年度計算書類（貸借対照表及び収支計算書)及び財産目録の承認 第 2 号議案　理事及び監事の報酬等の額 第 3 号議案 理事及び監事に対する報酬等の基準 第 4 号議案　社会福祉充実計画の承認

２、理事会

日付	会議	議題
2020 年 5 月 13 日（事前同意書による開催）	第 35 回理事会	第 1 号議案　2019 年度事業報告及び 2019 年度決算案並びに監査報告 第 2 号議案　評議員会の招集
2020 年 6 月 27 日	第 36 回理事会（出席理事 5 人）	１、理事長報告事項（定款第 17 条第 3 項） １）はるかぜ福祉会の支援を考える ２）職員評価の改定 ３）車両購入
2020 年 10 月 17 日	第 37 回理事会（出席理事 4 人）	第 1 号議案　2020 年度事業計画の中間評価 第 2 号議案　2021 年度役員候補者推薦委員会の設置 第 3 号議案　第 4 期基本計画起草委員会の設置
2021 年 3 月 27 日	第 38 回理事会（出席理事 4 人）	第 1 号議案　第 4 期基本計画案の報告 第 2 号議案　2021 年度事業計画及び 2021 年度収支予算案 第 3 号議案　2020 年度補正予算案 第 4 号議案　福岡県災害派遣福祉チームの組成に係るチーム員の推薦について

３、理事・評議員その他の会合

日付	会議	議題
2020 年 7 月 18 日～7 月 29 日	第 36 回理事会決議によるはるかぜ見学（理事・	

	評議員５人）	
2020 年 87 月 8 日	はるかぜ見学取りまとめ会（理事･評議員６人）	
2021 年 1 月 30 日	2020年度第1回懇談会（理事・評議員７人）	○第３期基本計画のまとめ（案） ○第４期基本計画の検討報告 ○第５期役員改選の報告

４、責任者会議

日付		日付	
2020/4/23	ヒヤリハットデータ等	2020/5/21	ヒヤリハットデータ等
2020/6/3	通報案件の説明等	2020/6/16	上司評価の考え方等
2020/6/25	ヒヤリハットデータ等	2020/7/1	第 36 回理事会決議事項について
2020/7/14	ヒヤリハットデータ等	2020/8/5	ヒヤリハットデータ等
2020/9/9	ヒヤリハットデータ等	2020/10/6	ヒヤリハットデータ等
2020/10/22	改善提案書について	2020/11/10	ヒヤリハットデータ等
2020/11/19	HP・ブログの更新について	2020/12/9	ヒヤリハットデータ等
2020/12/16	コロナ感染症について等	2021/1/13	ヒヤリハットデータ等
2021/1/26	コロナ感染症について等	2021/2/11	ヒヤリハットデータ等
2021/2/23	コロナ感染症について等	2021/3/11	ヒヤリハットデータ等
2021/3/24	コロナ感染症について等		

職員会議・職員研修会

職員研修

第１回　2020 年４月 29 日	第２回　2020 年６月 18 にち
第３回　2020 年 11 月 21 日	第４回　2020 年１月 16 日
第５回　2020 年２月 23 日	

職員会議

４月職員会議	2020 年４月 29 日	５月職員会議	2020 年５月 22 日
６月職員会議	2020 年６月 10 日	７月職員会議	2020 年６月 18 日
８月職員会議	2020 年８月 26 日	９月職員会議	
10 月職員会議	2020 年 10 月 28 日	11 月職員会議	2020 年 11 月 21 日

12 月職員会議	1 月職員会議　　　　　2021 年 1 月 28 日
2 月職員会議　　　　　2020 年 2 月 25 日	3 月職員会議　　　　　2021 年 3 月 22 日

５、職員研修（外部）

日付	氏名	研修
2021/3/8	水崎きょう子	強度行動障害支援者養成研修（実践研修）
2020/12/15	水崎きょう子	強度行動障害支援者養成研修（基礎研修）
2021/1/14	水崎きょう子	サービス管理責任者基礎研修
2020/9/2	河津栞奈	強度行動障害支援者養成研修（基礎研修）
2020/9/3	河津栞奈	強度行動障害支援者養成研修（実践研修）
2020/10/21	大塚彩	サービス管理責任者更新研修