



2021年度（令和3年度）

事業計画

社会福祉法人豊中きらら福祉会

中長期経営計画 基本工程表(平成28年度～平成37年度)

私たちは、地域の人々と共同し、民主的で開かれた経営、運営を目指します

項目	内容	平成28年度	平成29年度	平成30年度	平成31年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度	実施機関
本部機能の強化	組織体制の整備											中長期・事務局
福利厚生充実	働きやすい職場環境づくり											中長期・事務局・組合
	メンタルヘルス窓口の設置											メンタルヘルス委員
地域貢献活動の取り組み	ストレスチェックの実施											メンタルヘルス委員
	地域貢献の定義～実践											中長期・事務局

各種会議や職員研修をリモートにて開催。開始時間を早めることで、業務負担も軽減することができた。

私たちは、障害のある人たちが必要な時に必要な制度が利用できるよう、働く場だけではなく生活の場など、地域に開かれた社会資源づくりをすすめます。

項目	内容	平成28年度	平成29年度	平成30年度	平成31年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度	実施機関
計画的な人材の確保	人事担当の設置											事務局
開かれた社会資源づくりの推進	教育機関との連携											事務局
	クレヨンの移転拡張											事務局
	工房モコの移転拡張											事務局
	工房「羅針盤」の老朽化											事務局
	第2工房「羅針盤」土地建物の購入											事務局
	ひだまりの家開設											暮らしの場
	新規グループホームの開設											暮らしの場
災害対策の検討・強化	新規作業所の設立											中長期・事務局
	誰もが利用できる作業所づくり											中長期・事務局
新型コロナウイルス対策の強化	災害対策マニュアル等の整備											災害対策委員会
	災害時に向けての準備・対策											
	リモート会議の導入・手順作成											
新型コロナウイルス対策の強化	感染対策職員行動マニュアル作成											災害対策委員会
	PCR検査シミュレーションの実施											

工房モコの移転拡張：物件検討中
工房「羅針盤」老朽化：物件検討中

災害対策備品(簡易トイレ)の購入

新型コロナウイルスに対するマニュアルを作成。

感染対策の観点から、リモート会議を導入。今後も情勢を見ながら活用し、必要備品などの購入を検討。

私たちは、障害のある人のニーズや主体性、可能性を尊重した実践を目指します

項目	内容	平成28年度	平成29年度	平成30年度	平成31年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度	実施機関
理念に基づいた実践	理念に基づいた総括の実施											研修委員
	理念に基づいた研修の開催											事務局
支援の統一性の確保	支援関係書類の整理・統一											虐待防止委員会
給食事業の安定化	栄養士の常勤配置											事務局
	セントラルキッチン構想											事務局・中長期
職員の連携強化	人事異動・交流の実施											事務局
実践研修の充実	職員会議での意見交換											全職員
	職員研修として1年間実施											研修委員

理事長による法人理念研修の開催。今後も定期的に理念の理解を深め、日々の実践の充実を図る。

感染防止対策のため中止となったが、情勢を注視しながら人事交流・職員会議ともに開催を検討する。

私たちは、障害のある人たちに対する、いかなる差別、虐待、人権侵害も許さず、人としての権利を擁護します

項目	内容	平成28年度	平成29年度	平成30年度	平成31年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度	実施機関
権利擁護の推進	虐待チェックリストの実施											虐待防止委員会
相談支援専門員の拡充	利用者の処遇改善											事務局
人権研修の実施	職員研修として年1回実施											虐待防止委員会

当事者・家族・様々な関係機関から相談があり、職員3名体制で対応しているが、相談件数は増える一方である。今後も相談支援専門員の拡充を視野に、各事業所との連携を図りながら、相談者に寄り添った支援が行えるよう、努めている。

私たちは、障害のある人が安心して暮らせる街づくりを、地域の人々と共同し、障害者運動を発展させながらすすめています。

項目	内容	平成28年度	平成29年度	平成30年度	平成31年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度	実施機関
30周年設立記念事業	法人合併とクレヨン開所式											事務局
啓発活動の推進	コンサート、映画会、法人バザー等											事務局、実行委員会
啓発活動向上委員会の設置	事業部の名称変更											啓発活動向上委員
広報・販売活動の充実	機関紙・SNS等での広報活動の推進											啓発活動向上委員
	自主製品カタログの作成											啓発活動向上委員

機関紙やSNSから注文が入るようになってきている。来年度以降、より円滑に利用していくことで、多くの方に知っていただく機会を作っていく。

販路拡大のため、法人全体の製品カタログの作成をおこなっている。今後も、利用者の方の工賃向上に向け、取り組みをすすめていく。

私たちは、障害のある人たち一人ひとりが豊かな生活を実感し、充実した人生が送れるよう、自らの専門的役割と使命を自覚し、絶えず研鑽を重ねます

項目	内容	平成28年度	平成29年度	平成30年度	平成31年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度	実施機関
法人の歴史と障害者運動	職員研修として1年間実施											研修委員
新人基礎研修の充実	3年間の新人基礎研修を実施											研修委員・事務局
人材育成プログラムの整備	経年数・役割別研修の実施											研修委員・事務局
情勢学習の実施	職員研修として年1回実施											研修委員
学びの場の確保	きょうされんオンライン研修への参加											研修委員

感染防止対策により法人研修の開催が困難だったため、きょうされん主催のオンライン研修を受講。学びの場を確保することができた。

私たちは、基本的な人権が尊重される戦争のない恒久平和の実現と民主的な社会の発展を目指します

項目	内容	平成28年度	平成29年度	平成30年度	平成31年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度	実施機関
平和学習の実施	職員研修として年1回実施											研修委員・9条の会

達成項目 未達成項目 継続する項目 新しい項目

2021年度（令和3年度） 中長期経営事業計画

1. 民主的で開かれた経営、運営のために

- 新たに示される報酬体制にも柔軟に対応するとともに、コロナ禍での減収を補いながらも引き続き感染症対策を徹底し、利用者のニーズを大切にしながら着実な運営の継続と経営組織体制の強化、そして、昨年度延期や中止になった事業計画の実現、これら透明性を担保しながら安定した財務基盤の確立を引き続きおこないます。
- 積極的に新規学卒予定者等への求人活動を展開するとともに、持続可能で職員の働きがいや生きがいを持てる職場環境づくりをすすめるため、今後オンラインなどの通信技術の活用のあり方も検討し、現場職員の意見を尊重しながら法人全体の業務のスリム化と質の向上を目指していきます。
- 人々のつながりが希薄になる中、社会福祉法人の公益性・非営利性にふさわしい地域公益活動・社会貢献活動の取り組みを更に強化し、自助・互助・共助・公助の垣根をなくした公民共同の地域共生社会の実現に取り組み地域の元気を支えます。

2. 地域に開かれた社会資源づくりのために

- 地域に信頼され、地域に選ばれる法人を目指し、多様なサービスの提供と地域の福祉ニーズを実現するため、必要に応じた施設整備をおこないます。
- 利用者・職員にとって働きやすい環境を整備するため、課題となっている施設の老朽化対策と移転拡張の実現を目指し、地域社会にとっての社会資源を強化します。
- 利用者・職員のみならず地域の安心・安全を確保するためにも、今後も計画的に災害対策備品を充実させ、地域の暮らしと命を守ります。
- 障害や年齢に関わらず自分らしく暮らしていけるよう、関係機関と連携しながら引き続き地域の福祉力向上に貢献していきます。

3. 障害のある人のニーズや主体性、可能性を尊重した実践のために

- 日々の実践力充実のため、職員集団の質、個の質の向上を目指し、延期となっている事業所間交流の再開と必要に応じた人事異動を推進します。
- 利用者一人ひとりのニーズにきめ細かく対応するため、サービスの選択肢を広げ、充実を図ります。
- 安心して利用できる実践を安定して提供できるよう、各事業所のシフトを柔軟かつ横断的な調整を図り、職員の勤務体制のあり方を検討、改善しています。
- 来る新型コロナウイルス第4波などの感染予防対策を更に徹底し、自宅待機者も含め利用者・職員の尊厳や権利を守ります。

4. 障害のある人たちの人権擁護のために

- 内外の研修を充実し、専門的技術の習得・高度化並びに利用者の人権擁護の徹底を図ります。
- 障害分野だけに留まらず、社会構造的な課題として取り残されている人権問題に対し、運動の垣根を超えた関係団体との連携・連帯をすすめます。

5. 障害者運動の発展のために

- 自己責任や自助・共助の名のもと、財政難を理由とした安易な弱者切り捨てがおこなわれないう、障害者運動の意義と必要性を改めて確認し、きょうされん活動をはじめとする様々な運動に結集します。
- 障害者自立支援法違憲訴訟に係る「基本合意」や総合福祉部会の「骨格提言」など、これまでの運動で勝ち得た運動成果の実現と発展のため、当事者、家族をはじめ幅広い市民に運動を広げます。

6. 職員の専門的役割の自覚と研鑽のために

- 各種レベル別や階層別の研修を更に充実し、スキルアップのみならずステップアップを図っていきます。
- 同じ法人で働く仲間として協力し合える職場環境づくりのもと、法人が求める人材像を幅広く議論し、柔軟に職員育成プログラムや各種業務マニュアルの見直しや策定をおこないます。

7. 戦争のない恒久平和の実現のために

- 国内のみならず諸外国で起こっている様々な紛争や平和活動などグローバルな目線で問題意識を高め、人々が地域で安心して自分らしく暮らしていくための平和で安定した社会づくりに積極的に取り組みます。

ワークセンターとよなか

21年度の利用者数は生活介護16名、B型28名の合計44名となります。昨年度1名退所したことにより定員の空きがあるので、新規通所者の受け入れをおこないます。職員体制については、4月から新卒採用の方が1名入職し計16名の体制になります。

①実践の充実<生活/労働/健康管理/環境など>

所内での作業の取組の模索を行い、今まで携わっていなかった作業内容等の拡張に繋げることで、利用者のストレングスを活かす支援を意識して行ってきました。今後も積極的に利用者新しい作業内容を提供するにあたり、チャレンジしていくための雰囲気づくりやスモールステップを積み重ね、自己肯定感を高めていける環境作りを行います。また、ケアマネージャー、ヘルパー、後見人等の他機関との連携を行い、利用者の暮らし方と過ごし方を探りながら生活面でのバックアップにも力を入れていきます。

②権利保障<権利擁護/事故報告書/ひやりハット報告書/苦情・相談報告書>

昨年度は利用者が相談しやすい環境づくりに重点を置きました。相談したいときに気軽に相談できるスペースを3階フロアに増設する等、工夫を凝らしました。今後も日頃から相談しやすい雰囲気を作り、深刻な状態にならない様にしていきます。

③専門性と人材育成

人材育成については、昨年同様に、定期的な会議にとどまらず、職員がコミュニケーションをとっていく場を意識して作っていくことから始め、若手から非常勤まで話しやすい場を作っていく、情報共有することに重点を置いていきます。今後も職員が協力してチームでのアプローチを大切にし、障害特性の理解に努め、環境面、予見性など「気づき」の専門性を高め、利用者一人ひとりの個性を大切にしていきたいと思えます。

④事業展開の実施・民主的経営

今年度も引き続き、豊中市からの委託である被保護者就労準備支援事業を行い、生活困窮者の方の実習受け入れ先としての役割を担っていきます。

地域とのつながりに関しては、清掃作業などを通して顔の見える関係性を継続していきました。利用者も安心して過ごすことができおり、企業の方からも声をかけられるなど地域の一員として馴染んでいます。今後もまずは知ってもらうことから始め、「つながり」を意識して貢献活動に励んでいきます。

⑤障害者運動の推進・恒久平和への取り組み

今年度もきょうされん国会請願署名活動に取り組みました。しかし、職員、利用者とご家族が一丸となって取り組んでいる街頭署名活動に関しては、新型コロナウイルスの感染拡大防止により中止とな

りました。個々のみでの活動となってしまいましたが、今後もコロナ禍での活動方法を検討し、障害者・家族・関係者の願いに沿った行政を実現するための運動に取り組みます。

工房「羅針盤」

①実践の充実<生活／労働／健康管理／環境など>

- (1)通所ができるよう居場所を守る。その上で利用者が主体的に活躍し、やりがいを感じられるよう支援をおこなう。
- (2)利用者の作業へのやりがいを向上しながら、工芸作業と内職の請負数の調整をおこない、工賃の向上に努める。物品や作業内容等の管理を徹底しておこなう。
- (3)感染症対策を徹底しておこない、関係機関と連携し、利用者の健康維持に努める。
- (4)トイレがスムーズに利用できるよう、管理をしっかりとおこない、適宜誘導や声掛けも継続する。
- (5)車両の老朽化が問題である。継続して送迎ができるよう車両の手配を検討する。

②権利保障<権利擁護／事故報告書／ひやりハット報告書／苦情・相談報告書>

- (1)利用者の権利が守られるよう、職員の権利擁護の意識を高めていく。
- (2)利用者に対する接し方を相談し指摘し合える職場環境をつくる。
- (3)3か月に1回、虐待防止チェックをおこなう。ひやりや事故の見逃しがないようにする。
- (4)報告書から1つの原因を探るのではなく、その背景まで多面的に捉えるスキルを身に着ける。

③専門性と人材育成

- (1)研修に参加する目的を明確にし、得た情報を集団で共有することで全体のスキルアップにつなげる。
- (2)職員一人ひとりが自分の意見に責任を持ち、積極的に発言するよう意識し、集団として協議・解決できる力を身に着ける。
- (3)諸問題を個人で抱えるのではなく、責任者への報連相を徹底し、集団として実践ができるよう意識を高める。利用者への支援充実のため、新人及び中堅職員への指導を丁寧におこない、安定した体制づくりに努めていく。

④事業展開の実施・民主的経営

- (1)利用希望者の更なる受け入れと安全で快適な事業所運営及び環境を整えるため、土地の確保及び新施設建設を視野に入れた移転拡張を目指し、利用者、職員の意見を含め幅広い意見を反映させながら、地域に根差した社会資源を確立していく。

⑤障害者運動の推進・恒久平和への取り組み

- (1)請願署名以外の署名にも利用者と一緒に地域と連携し運動に取り組んでいく。
- (2)研修などに参加し、日々基本的人権が尊重される恒久平和について意識していく。

⑥その他（新型コロナウイルスに関すること）

- (1)引き続き感染症対策を徹底し、安心して利用できる環境を整備すると同時に、陽性者や濃厚接触者が確認された場合は、保健所をはじめ関係機関と迅速かつ緊密な連携を取り、蔓延防止に努める。

工房モコ

①実践の充実<生活／労働／健康管理／環境など>

【生活】

利用者の意思決定について、職員の受け止め方・価値観によって不合理等になっていないか日々振り返り、利用者からの意思表示で何を伝えたいかなどを職員間で常に話し合っていく。日中活動において利用者が主体となり意思決定ができるように合理的配慮をすすめ、選択肢が広がるように支援をおこなっていく。

行動や気持ちの変化が大きい利用者には、職員一人ひとりが他傷行為に対して予見性や気づきの視点を持って対応することができたが、高齢化などによるADLの変化がみられる利用者も多くなったので、日々の生活での細かな変化に対しても職員一人ひとりがより意識して気づきの視点を持って支援をおこなっていくことが必要になる。

【労働】

利用者一人ひとりの障害特性に応じた作業が円滑にすすめられるように終礼や授産会議で自助具の作成や事前準備など職員間で論議し実施していく。自主製品の商品開発は利用者の意見を大切に利用者主体となるように支援する。

新型コロナウイルスで販売やイベントに参加することが難しいため、オンライン販売の取り組みを始めましたがプロモーション活動が不十分だったため、職員間で情報を得て工夫をおこなっていく。また、工賃保障を安定させるために内職の新規開拓に取り組み情報収集をおこない、売り上げの向上に努めていく。

【健康管理】

新型コロナウイルスの影響が続くため、感染予防対策（マスクの着用、手洗い、手や指の消毒、体温測定等）を徹底し、食事中の会話を控えるよう働きかけていく。また感染者が出た場合は濃厚接触者の特定がスムーズにできるよう日々の行動記録を作成する。

サービス提供記録に記載されている利用者の健康状態を職員間で周知し、発作があった場合にはご家族と連携を取り、発作の状況（時間、症状）を詳しく記録し迅速に対応できるよう情報を共有していく。

利用者一人ひとりの疾患を職員が把握し、健康状態などに変化がないかを見守っていく。

【環境】

感染予防対策の備品購入を検討しながら活用していき、車両や所内においては個々の障害に配慮した飛沫防止対策（各作業台に飛沫防止対策の設置など）を実施し感染予防に努める。また所内のスペースが限られているため、備品等が原因で怪我・転倒に繋がらないように整理整頓や配慮をおこない利用者が安心安全に過ごせる環境作りをすすめていく。

②権利保障<権利擁護／事故報告書／ひやりハット報告書／苦情・相談報告書>

「不適切な支援」が慢性化すると「虐待」へと繋がるため、ひやりハットの重要性を十分に理解し、職員一人ひとりが意識を高く持って件数を増加させていくことで、事故を未然に防いでいく。その報告書を元に職員間で共有し会議等で議論していくことで個々の気づきや予見性を高めていく。

また他の職員の支援方法が「不適切な支援」ではないかと気になる場合は、話し合いの場を持てるような職員集団が望ましいが、直接伝えることが難しい時は終礼で事例を出して考えてもらう機会をつくっ

ていく。

繰り返し起きている事例をなくしていくためには、職員の意識の持ち方が重要である。意識が低下している時（急いでいる時や慌てている時など）に起こることが多いので事前にしっかりと予定を把握しておくことや、時間に余裕を持って行動すること、客観性を持つことが大切となる。また職員が落ち着いて行動できるよう、お互い声掛けをしていくことや手薄にならないよう職員配置を考え人数を把握することが必要となってくる。

③専門性と人材育成

新年度は利用者の増員はなく、職員については退職者がいたため新たに採用をする予定となっている。

新規入職者に定着してもらえるよう安心して過ごせる職場の雰囲気作りに努めていく。

職員集団としては、新規職員を迎え入れる予定でもあり、さまざまな考え方の人が集まる中で、それぞれの意見や思いを尊重し、お互い認め合い、高めあっていける関係を作りあげていく。

研修については、会場に出向いて受講する形が新年度おこなえるかどうかは不透明であり、引き続きオンライン受講などが継続された場合、現在の工房モコの施設環境では日中の時間帯に個室を用意するのは難しい。

昨年度のように外部に部屋を借りるなど慣れない環境のもとでの受講が続くことが予想されるが、職員の安全確保を最優先にしながら状況を見て受講の機会を得られるように努力していく。

④事業展開の実施・民主的経営

移転先に関しては、昨年度は専門業者より候補地として広い場所をあげていただいたので、その場所との交渉を優先したが、ほぼ一年を経た現在でも目立った進展はなく、第一候補地として交渉を継続しながらも今後は新たな他の候補地を探すことを検討している。

⑤障害者運動の推進・恒久平和への取り組み

運動の推進により利用者の生活が豊かになっていくことを職員一人ひとりが理解を深め、社会情勢の変化に関心を持ち職員間で情報収集をおこない共有していく。利用者の生活の実態を把握して障害者団体（きょうされん・障連協・障全協）と共同・連携をとり、生活が豊かになるように幅広い運動をすすめていく。

戦争は最大の人権侵害であり、職員一人ひとりが「平和」について関心を持ち、終礼で過去の歴史（障害を理由に不当な扱いを受け犠牲になった事例など）や世界情勢を議題に取り上げて「平和」について職員間で考え共有していく。

きらら作業所

①実践の充実<生活／労働／健康管理／環境など>

安心・安全に事故なく活動できるよう、日々の支援の中で小さな変化も見逃さず、その変化やニーズに合わせた介助や支援、また環境整備をおこなう。

工賃規定通りに保障するための売り上げを確保する。

他機関やご家族と必要に応じて連絡を取り連携しながら、作業所内外問わず安定した生活が送れるよう支援する。

利用者の健康管理、感染症予防および感染拡大防止に努める。

情報共有と報連相の徹底に努める。

②権利保障<権利擁護／事故報告書／ひやりハット報告書／苦情・相談報告書>

事故予防とひやりはつとに気づける力をつけるため、班会議等での振り返りや情報共有をおこなう。

権利保障や権利擁護についての学びを深める。

③専門性と人材育成

研修や学習の意義を職員全体で再確認し、各職員に応じた研修や実習などの参加が保証できるよう労働環境の整備にも目を向け、職員全体でフォローする。

経験からだけでなく、その支援の根拠となりうるものを適切に話し合い、共有しながら、より良い支援に努める。

互いを知り、認めあえる職員集団づくりを目指す。

④事業展開の実施・民主的経営

利用者が安心・安全に過ごせるように施設整備に努め、空調機器や冷凍冷蔵庫など計画的な買い替えが必要なものについて検討する。

班をまたいでフォローしあえる職員体制の構築。

業務の役割分担を明確にし、担当を複数にするなど、負担が偏らないようにする。

バックアップ施設として、グループホームとスムーズに連携・協力できる職員体制を整える。

⑤障害者運動の推進・恒久平和への取り組み

障害者運動の推進のためにコロナ禍でも地域との交流を絶やさず続けていく。従来の交流の仕方がしばらくは難しい状況が続くことが想定されるが、ソーシャルディスタンスを遵守し小集団での交流やネットを活用したりリモート交流など、新しい交流の仕方の模索をおこなう。

憲法9条関連の署名に協力するなど、恒久平和へと繋がる取り組みをおこなう。

第2工房「羅針盤」

①実践の充実<生活／労働／健康管理／環境など>

販売方法の見直しをおこない、販売活動やイベント等に参加しづらい状況でも、やりがいをもって作業していただけるよう支援をしていく。

利用者の心身状態を把握し、健康保持につながるよう医療機関やご家族と連携をとり、心身の改善や感染拡大防止に努める。

利用者支援の内容が維持、向上されるよう職員間でコミュニケーションを取りフォローしあえる体制を築き、職員同士の連携を強める。安心して通所できるための整備や環境づくりをおこなう。

②権利保障<権利擁護／事故報告書／ひやりハット報告書／苦情・相談報告書>

虐待防止委員が中心となり、職員一人ひとりの権利擁護について知識を深めることができるよう情報を共有する。研修の参加も積極的におこなう。

ひやりハット報告書の件数を増やし、事故を未然に防ぐ。利用者の権利侵害を未然に防ぎ、安心安全を保障するために、事故、相談、苦情があった場合やそれ以外に予見される物事があった時には、その原因や理由を追求し話し合いをおこなう。

③専門性と人材育成

チームアプローチを強化し、利用者支援の質の向上を図る。フロア責任者が中心になり、情報の集約・共有化をおこない、相談しやすい環境をつくる。先輩・新人関係なく互いに率直な意見交換をする。支援に必要な基礎的な学習を研修委員が中心になり企画する。経験に関わらず職員全員が学ぶ場をつくる。学んだことを実践に活かすため、日々の振り返りの中、職員間で相互に確認する。

④事業展開の実施・民主的経営

長期欠席者へのフォローアップを強化し、新規利用希望者の円滑な受け入れを継続する。

個と集団の成長につながるワーキング等の検討をすすめる。セルフケアを意識した生活を目指す。

施設内設備や送迎車両等の管理と整備をおこなう。送迎車両については、17年走行している車両もあり、利用者の身体機能低下なども考慮し古い普通車両をリフト車へ変更し、車いすを利用される方への対応強化をおこなう。

⑤障害者運動の推進・恒久平和への取り組み

外部研修(オンラインを含む)を活用し、障害者運動についての知識を深める。販売活動や署名運動を通して、啓発をおこなう。

⑥その他(新型コロナウイルス対策)

新型コロナウイルスに対する予防を実施する。衛生用品の確保と環境の整備を継続して進める。

陽性者に対するケアを想定し、実践につなげる。コロナ禍におけるストレスの軽減に取り組む。

クレヨン

①実践の充実<生活/労働/健康管理/環境など>

利用者集団が大きくなってきて、利用者同士の関わりが増えたことでトラブルが多くなっている。利用者間のトラブルを問題とするのではなく、関係性の構築の一つと前向きに捉え、安全確保を優先しながらも、お互いのことを受け入れられる関係性を作っていくように支援をしていく。大きな集団の中であっても、利用者一人ひとりが自由に発言でき、意見を反映できる環境も同時に作っていく。

また、感染症対策に配慮しながら各フロアを大きく使って、利用者が安心して過ごせるスペースを確保し、お互いの関係性を構築できるように、休憩時間の楽しみ方等も工夫していく。

家族の高齢化に伴う課題や生活面での支援が増えてきている。生活状況を把握するために本人とも話し合いをしていく。家族や関係機関とは、事業所での様子の報告等をしていき、情報共有を大切にしている。家族や本人のニーズを聞いた上で、他機関との連携を密にして本人と一緒に先を見据えた支援を考えていく。

労働面については、利用者が主体となれる場を作っていく。主体的に作業をしていけるように、意見や気持ちを聞く時間を確保していき、自主製品や作業の進め方について、利用者と一緒に検討していく。利用者の労働意欲を高めるためにも、授産会計について図や数字、表等を使って、利用者が理解しやすいような工夫をして伝えていく。また、利用者・職員ともに授産収支を意識して取り組めるようにしていく。新しい自主製品を開発できたこともあり、労働を通じてさらに地域や外部との関わりを増やしていく。

②権利保障<権利擁護/事故報告書/ひやりハット報告書/苦情・相談報告書>

権利を擁護する立場であることをしっかりと自覚していくためにも、日頃から自分の言動や行動を客観視して振り返ることを意識していく。不適切支援についての議論は継続していき、不適切だと思われる対応があった際には決して見過ごさず、権利侵害を未然に防いでいく。

同じような事故報告やひやりハットは依然としてあるので、教訓化したことを定期的に振り返る機会を作り、職員全体の共通認識として実践に生かしていく。報告書を作成するにあたっては、同じようなケースが起きている場合には、教訓化できていない理由やどう改善していくのかを、終礼などで全体の課題として議論する。

人の尊厳についての感覚を磨くことや、権利保障の理解を深めていくことについては、今年度も議論を積み重ねていく必要がある。思ったことや感じたことを言語化することも大事にしていき、自分の言葉で人に伝えられるようにしていく。

③専門性の向上と人材育成

客観視した上で謙虚な指摘をし合える職員集団を作っていくためには、個人の価値観での判断や自分の行動・支援の正当化をせず、それぞれが気になったこと等をいつでも何でも言い合える環境を整えていく。そのためにも日頃からのコミュニケーションも大事にしていく。

専門性を向上させていくためにも、オンライン研修を有効活用して、学ぶ機会を確保するだけに留まらず、現場職員による情勢や研修を報告する機会も増やしていき、職員同士で学び合い議論することを継続していく。また、職員個々に必要な学習についても、一人ひとりが学ぶだけで終わらせず、報告する

機会を作って言語化することも大事にしていく。それぞれが学ぶ内容については、計画的に進めていけるような工夫をする。

④事業展開の実施・民主的経営

昨年度も利用に向けた見学や実習が何度かあったので、作業環境や支援体制、送迎体制等について検討を重ねていき、今年度以降も希望する方を受け入れることができる体制を整えていく。

⑤障害者運動の推進・恒久平和への取り組み

運動を発展させていくには、実践と運動を一緒に考えていき、社会情勢の現状や変化等に敏感となる必要がある。また、利用者・家族・福祉に携わる人等が置かれている状況や、社会情勢の問題点等を明確に捉えていくためにも、会議等での議論や情報提供を継続していき、一人ひとりが意識して行動に移していけるようにする。

日頃から恒久平和についても意識していけるように、情勢報告や回覧等で平和に関することも取り上げていき、それぞれが問題意識を持ってできることから取り組んでいく。

ソレイユ

①実践の充実<生活／労働／健康管理／環境など>

- (1)安心・安全な実践をおこなうためにも、引き続き万全な感染症対策をおこなうと同時に、利用者を含めヘルパーの体調管理の把握及び推進をおこなっていく。
- (2)利用者の多様なニーズに応えるためにも、課題となっているヘルパーの充実と長く働き続ける職場環境づくりを堅持する。
- (3)他事業所と連携し、利用者・家族の情報共有を推進しながら、生活全般を捉えた支援計画を作成する。

②権利保障<権利擁護／事故報告書／ひやりハット報告書／苦情・相談報告書>

- (1)情報共有の在り方として、ヘルパーの負担や利便性を考慮したICTの活用も検討していく。
- (2)漫然とした支援に繋がらないよう、業務の振り返りと改善に向けた自己評価制度を整備していく。
- (3)ヒヤリはっと、苦情報告書の内容を分析し、同様の事象がおこらないよう、より良い支援の充実に努める。

③専門性と人材育成

- (1)研修の目標、内容、研修時期など、年間を通じた研修計画を作成し、計画に基づいて実施する。研修の具体的目標、実施、評価等の研修管理は研修担当者（サービス提供責任者）が行う。
- (2)外部研修、スキルアップについては引き続き事業所としてバックアップし、感染症対策に留意しながら参加を推進していく。

④事業展開の実施・民主的経営

- (1)地域生活を円滑におこなえるためにも、安定した居宅介護サービス等の提供がおこなえるよう、事業の推進に必要な人員体制を整える。
- (2)従来通り安心して利用できるよう、引き続き感染症対策を徹底し、特に地域でのニーズが多い重度訪問介護と同行援護の支援を充実させていく。

⑤障害者運動の推進・恒久平和への取り組み

各種団体や法人、そして地域で展開される平和活動の取り組みや運動と連携する。

⑥その他（新型コロナウイルスに関すること）

感染症対策への理解と対処法を共有し、支援が途切れることがないように、コロナ禍においてヘルパーを含めた事業所が一体となり出来る限り通常業務を推進する。

相談支援センターきらら

①実践の充実<一般相談/計画相談/当事者、家族の不安解消・情緒安定など>

- (1)家族や関係機関、家族の支援者とともに連携を図り、チームでより良い支援を行えるよう努める。
- (2)当事者、家族の希望する生活を実現するために、より細やかなニーズに対応できるよう努めていく。複数体制で初回相談を聞き取り、役割分担や対応の方向性を具体的に詰めていく。
- (3)医療や専門機関と連携し、適切な助言やサポートを受けて、当事者の健康維持につなげていく。訪問看護の利用や、相談員が通院同行をすることで、専門的な助言を得て本人の健康状態を把握していく。

②権利保障<権利擁護/事故報告書/ひやりハット報告書/苦情・相談報告書>

- (1)ひやりはっと、事故・苦情・相談を報告し、再発防止のため、再分析に努める。心にゆとりをもち、業務には平常心で取り組んでいけるようにしていく。
- (2)常に当事者の立場に立ち、当事者自らが意思決定できるようにサポートしていく。対応が偏らないように振り返る意識を持つ。

③専門性と人材育成

- (1)多岐にわたる相談にも対応できるよう、研修や学習等も取り入れ、事業所として専門性の向上やスキルアップにつなげていく。
- (2)エリア会議等で、事例を通して見えてきた共通の課題を、豊中市自立支援協議会等に発信し、社会資源の改善や施策提案等につなげていけるように努めていく。
- (3)日間・週間・月間スケジュール、ケース状況や担当業務が見える化し、職員間で相談・協力し合える環境づくりに努める。

④事業展開の実施・民主的経営

- (1)関係機関による顔の見える関係づくりを図り、チームでより良い支援をすすめていけるようにしていく。
- (2)豊中市域における相談支援体制の現状をしっかりと発信していき、強化されていくように努める。

⑤障害者運動の推進・恒久平和への取り組み

- (1)日常生活で疑問に感じたことを大切にし、情勢や制度についても理解を深めていき、必要に応じて社会資源の改善につなげていけるように努める。

⑥その他(コロナ禍・緊急時の対応)

- (1)当事者、家族に不安を与えないように、感染防止対策をしっかりとっていく。感染状況に応じて、移動手段や訪問の仕方を変えていく。
- (2)一人暮らしの方の緊急時の動きを想定し、支援機関との連絡調整と必要な情報の確認をしておき、スムーズに対応できるように準備しておく。

グループホーム

①実践の充実<生活/労働/健康管理/環境など>

- ・日常生活に支障が無いよう考慮し、必要性に応じて改修や備品購入をしていく。
- ・通院日程や健診結果等を情報共有し、健康管理に留意する。また緊急時には作業所と連携して対応していく。
- ・頓服や座薬を併用し、体調不良にならない様に努め、薬の飲み忘れが無いように具体的な対策を講じる。
- ・摂取量の調整や刻み食等、個々に合わせた食事を提供する。

②権利保障<権利擁護/事故報告書/ひやりハット報告書/苦情・相談報告書>

- ・報告書は早めの作成を心掛け、職員会議などで分析をおこない対応や解決策を情報共有し、再発防止に努める。
- ・事故やヒヤリハット等の事例を通して、教訓や対策について情報共有をおこない、統一した支援につなげていく。
- ・虐待防止についての研修をおこなう。

③専門性と人材育成

- ・職員一人一人に合わせた伝え方を工夫し、コミュニケーションを図る。
- ・支援計画等の各種書類の管理をお互いにチェックやフォローできるように表を作成する等工夫する。また、定例会議等で進捗状況を確認し、見通しを立てて書類の作成、整理をしていく。
- ・各種研修に参加してスキルアップしていく。

④事業展開の実施・民主的経営

- ・介護者の急な入院等で緊急的に短期入所の利用が必要な場合は日中事業所と連携して、利用者の受入をしていく。
- ・安定した事業運営をしていくためにも、日中事業所との兼務など多様な働き方を模索していく。

⑤障害者運動の推進・恒久平和への取り組み

- ・「通院等介助の利用は慢性疾患に限り、月2回」「特殊寝台はホーム入居者は対象外」など高齢化が進む中で、今後ますます必要となってくる福祉サービスが利用できない事があるので、利用者の生活実態を踏まえて行政に訴えていく。

2021年度（令和3年度） 社会福祉法人豊中きらら福祉会 各事業所 事業計画書

種別 障害福祉サービス【生活介護型（定員14人）、就労継続支援B型（定員23人）】
 実施施設 名称 ワークセンターとよなか
 所在地 〒561-0858 豊中市服部西町5-18-5

実施期間 2021年4月1日～2022年3月31日 開所日数 245 日

従業者	管理者	管理サービス責任者	生活支援員	就労支援員	看護職員	栄養士	調理員	事務職員	運転手	機能訓練・マツサージ	嘱託医	顧問弁護士	顧問社労士	業務委託 税理士	合計（常勤 換算人数）	年間行事	※定例月1回開催（調理実習・ハンドマッサージ） 第二金曜 なかまの会		
	正規	1	1(兼)	7	2											9	4月		
非正規			7		1						1				5.2	5月			
ボランティア等 (内障害者雇用)															0	6月			
計	1	1(兼)	14	2	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	14.2	8月			
職員入退職状況					新規採用者					1名	退職者					名	9月		
利用者	身体	知的	精神	計	うち重複			認定区分	6	5	4	3	2	1	未判定	計	10月		
					身・知	知・精	精・身										11月		
	男	2	27	4	33	8	1		0	0	10	10	4	4	0	5	33	1月	
	女	2	8	1	11	2	0		0	2	1	5	2	0	0	1	11	2月	
	計	4	35	5	44	10	1		0	2	11	15	6	4	0	6	44	3月	
平均年齢		47.0		才															
授産活動報告	授産内容								利用者数(人)	職員数(人)	売上額(円)	利用者一人当たり 平均工賃(月額)	受注開始年月日						
	内職事業（生活介護）								16	5	400,000	5,530	平成12年4月1日						
	自主製品製造販売（生活介護）									5	900,000		平成11年4月1日						
	外部委託事業（就労継続支援B型）								28	6	2,200,000	7,150	平成28年4月1日						
								計		3,500,000									

2021年度（令和3年度） 社会福祉法人豊中きらら福祉会 各事業所 事業計画書

種別 障害福祉サービス【生活介護型（定員20人）、就労継続支援B型（定員20人）】

実施施設 名称 工房「羅針盤」

所在地 大阪府豊中市春日町三丁目1番41号

実施期間 2021年（令和3年）4月1日～2022年（令和4年）3月31日

開所日数 243 日

従業者	管理者	管理サービス責任者	生活支援員	就労支援員	看護職員	目標工賃達成指導員	調理員	事務職員	運転手	作業療法士	嘱託医	顧問弁護士	顧問社労士	業務委託 税理士	換算人数（常勤）	年間行事										
																		計	1	1(兼)	7	2		1		
正規	1	1(兼)	7	2		1									11	4月	誕生日会									
非正規			9		2				4	1	1	1	1	1	6.2	5月	社会見学・上野いきいきフェスタ									
ボランティア等 (内障害者雇用)			3												0	6月	社会見学・誕生日会									
計	1	1(兼)	19	2	2	1	0	0	4	1	1	1	1	1	19.4	8月	誕生日会・野畑まつり・宮山盆踊り									
職員入退職状況					新規採用者					0名					退職者					0名					9月	誕生日会・国際交流フェスタ
利用者	身体	知的	精神	計	うち重複			認定区分	6	5	4	3	2	1	未判定	計	10月	誕生日会・Sネットフェスティバル・千里キャンドルロード								
					身・知	知・精	精・身										11月	社会見学・桜井谷地区文化祭大阪保健医療大学祭								
	男	22	1	27	50	0	0		17	14	8	6	3	0	0	19	50	1月	誕生日会							
	女	5	4	8	17	0	0		5	4	4	3	2	1	0	3	17	2月	誕生日会							
	計	27	5	35	67	0	0		22	18	12	9	5	1	0	22	67	3月	誕生日会							
	平均年齢		52.1		才																					
授産活動報告	授産内容								利用者数(人)	職員数(人)	売上額(円)	利用者一人当たり平均工賃(月額)	受注開始年月日													
	ガラスアート事業収入								7	4	300,000	6,000円	2006年（平成18年）4月1日													
	内職事業収入								30	5	750,000	6,000円	1998年（平成10年）4月1日													
	製菓販売収入								10	4	1,050,000	6,000円	1998年（平成10年）4月1日													
	マット・ミサンガ								10	5	600,000	6,000円	2006年（平成18年）4月1日													
	アロマキャンドル								10	4	300,000	6,000円	2006年（平成18年）4月1日													
									計	3,000,000																

2021年度（令和3年度） 社会福祉法人豊中きらら福祉会 各事業所 事業計画書

種別 障害福祉サービス【生活介護型（定員18名）】

実施施設 名称 工房モコ

所在地 〒560-0032 豊中市蛸池東町4-5-4木田ハイツ1F

実施期間 2021年4月1日～2022年3月31日

開所日数 241 日

従業者	管理者	管理サービス責任者	生活支援員	就労支援員	看護職員	栄養士	調理員	事務職員	運転手	機能訓練・マツサージ	嘱託医	顧問弁護士	顧問社労士	業務委託 税理士	合計（常勤換算人数）	年間行事	※定例月1回開催：（誕生会・スポーツの日）	
	正規	1	1(兼)	7												7	4月	入所式・お花見
非正規			1		1				1	1	1				1.1	5月		
ボランティア等 (内障害者雇用)															0	6月	健康診断	
			1												0	7月		
計	1	1(兼)	8	0	1	0	0	0	1	1	1	0	0	0	8.1	8月		
職員入退職状況					新規採用者					1名	退職者					名	9月	避難訓練
利用者	身体	知的	精神	計	うち重複			認定区分	6	5	4	3	2	1	未判定	計	10月	11月
					身・知	知・精	精・身										12月	1月
男		18		18	12				11	4	3					18	1月	初詣・書初め
女		4		4	3				2	2						4	2月	節分
計	0	22	0	22	15	0	0		13	6	3	0	0	0	0	22	3月	避難訓練
平均年齢		43.0		才														
授産活動報告	授産内容								利用者数(人)	職員数(人)	売上額(円)	利用者一人当たり平均工賃(月額)	受注開始年月日					
	木工製品製造販売								22	7	180,000	¥3,000	平成8年4月1日					
	製菓製造販売										80,000		平成24年4月1日					
	内職作業										300,000		平成26年9月1日					
	リサイクル事業・その他										240,000		平成21年4月1日					
									計	800,000								

2021年度（令和3年度） 社会福祉法人豊中きらら福祉会 各事業所 事業報告書

種別 障害福祉サービス【生活介護型（定員33人）、就労継続支援B型（定員12人）】
 実施施設 名称 きらら作業所
 所在地 〒560-0081 豊中市新千里北町2-19-1

実施期間 2021年4月1日～2022年3月31日 開所日数 248 日

従業者	管理者	管理サービス責任者	生活支援員	就労支援員	看護職員	栄養士	調理員	事務職員	運転手	マツシ 機能訓練・シ	嘱託医	顧問弁護士	顧問社労士	業務委託 税理士	換算 合計（常勤 人数）	年間行事	※定例月1回開催（誕生会・マイクロドライブ・なかまの店販売当番）			
	正規	1	1(兼)	16	1		1(兼)	1(兼)	1(兼)							15.7	4月	入所式(各事業所にて)		
非正規			11		1				4	1	1				6.3	5月	北丘小さくらんぼ祭り(3年生)・北丘小対面式(1年生)			
ボランティア等 (内障害者雇用)															0	6月	素のままフェスタ(休日開所)、虹色コンサート(休日開所)			
															0	7月	北丘小七タ交流(5年生)・前期健康診断			
計	1	1(兼)	27	1	1	1(兼)	1(兼)	1(兼)	4	1	1	0	0	0	22.0	8月	北町みんなで楽しまナイト(休日開所)			
職員入退職状況					新規採用者					3名			退職者			名			9月	避難訓練・厨房班戶外活動(休日開所)
利用者	身体	知的	精神	計	うち重複			認定区分	6	5	4	3	2	1	未判定	計	10月	インフルエンザ予防接種		
					身・知	知・精	精・身										11月	なかまの交流会・障害者登山(休日開所)		
	男	12	27		27	12	1		1	16	7	0	1	2	0	1	27	1月		
	女	8	21	4	23	7	3		3	12	3	3	4	0	0	1	23	2月	後期健康診断	
	計	20	48	4	50	19	4		4	28	10	3	5	2	0	2	50	3月	避難訓練	
	平均年齢		39.5		才															
授産活動報告	授産内容									利用者数(人)	職員数(人)	売上額(円)	利用者一人当たり平均工賃(月額)	受注開始年月日						
	配食サービス事業(就労継続支援B型)									11	5	7,900,000	¥17,800	平成16年4月1日						
	自主製品製造販売(生活介護)									31	17	660,000	¥4,650	平成10年4月1日						
	内職作業(生活介護)									8	4	40,000		平成16年4月1日						
									計		8,600,000									

2021年度（令和3年度） 社会福祉法人豊中きらら福祉会 各事業所 事業計画書

種別 障害福祉サービス【生活介護型（定員18名）、就労継続支援B型（定員18名）】

実施施設 名称 第2工房「羅針盤」

所在地 〒561-0808 大阪府豊中市原田元町2-25-21

実施期間 2021年4月1日～2022年3月31日

開所日数 242 日

従業者	管理者	管理責任者	サービス	生活支援員	就労支援員	看護職員	栄養士	調理員	事務職員	運転手	機能訓練・マツサージ	嘱託医	顧問弁護士	顧問社労士	業務委託 税理士	合計（常勤 換算人数）	年間行事		
																			計
	1	1(兼)		8	2											12	4月		
				9		1				4	1	1	1	1	1	9	5月		
																0	6月		
				1												0.4	7月		
	1	1(兼)		18	2	1	0	0	0	4	1	1	1	1	1	21.4	8月		
職員入退職状況						新規採用者						名		退職者		名		9月	健康診断
利用者	身体	知的	精神	計	うち重複			認定区分	6	5	4	3	2	1	未判定	計	10月		
					身・知	知・精	精・身										11月	インフルエンザ予防接種	
	男	43	5	15	63	2	0		4	9	14	6	11	2	0	18	60	1月	
	女	10	0	7	17	0	0		1	2	4	2	1	3	0	5	17	2月	
	計	53	5	22	80	2	0		5	11	18	8	12	5	0	23	77	3月	
	平均年齢		59.2		才														
授産活動報告	授産内容								利用者数(人)	職員数(人)	売上額(円)	利用者一人当たり 平均工賃(月額)	受注開始年月日						
	下請け（タオル折り・金属の組み立て等）＜生活介護/就労継続支援B型＞								23	5	560,000	¥4,800	平成23年7月						
	手芸（布ぞうり・ヘアゴム・縫製等）＜生活介護＞								8	3	650,000		平成23年7月						
	木工（日用雑貨・玩具等）＜就労継続支援B型＞								22	5	650,000		平成23年7月						
	製菓（焼きドーナツ）＜就労継続支援B型＞								9	2	1,200,000		平成23年7月						
	装飾品（ハンブプレスレット・ストラップ等）＜就労継続支援B型＞								3	2	150,000		平成24年4月						
	紙漉き（ポチ袋・カレンダー等）＜就労継続支援B型＞								12	2	250,000		平成27年10月						
								計		3,460,000									

2021年度（令和3年度） 社会福祉法人豊中きらら福祉会 各事業所 事業報告書

種別 障害福祉サービス【生活介護型（定員20名）】
 実施施設 名称 クレヨン
 所在地 〒561-0834 大阪府豊中市庄内栄町4-12-17

実施期間 2021年4月1日～2022年3月31日 開所日数 242 日

従業者	管理者	管理サービス責任者	生活支援員	就労支援員	看護職員	栄養士	調理員	事務職員	運転手	マツシ 機能訓練・シ	嘱託医	顧問弁護士	顧問社労士	業務委託 税理士	換算 人数 (常勤)	年間行事	※定例開催：誕生日会・調理実習／音楽教室〔毎月1回〕									
	正規	1	1(兼)	7												7	4月	入所式・花見								
非正規					1						1				0.2	5月	防災訓練									
ボランティア等 (内障害者雇用)															0	6月										
計	1	1(兼)	7	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	7.2	8月	健康診断									
職員入退職状況					新規採用者					0 名					退職者					名					9月	防災訓練〔大阪880万人訓練〕
利用者	身体	知的	精神	計	うち重複			認定区分	6	5	4	3	2	1	未判定	計	10月	昼食会								
					身・知	知・精	精・身																			
男	1	14	1	16	2	1			5	8	2	1				16	11月	防災訓練								
女	1	4	2	7	1	1				3	1	3				7	12月	インフルエンザ予防接種・クリスマス会・年末お楽しみ会								
計	2	18	3	23	3	2	0		5	11	3	4	0	0	0	23	1月	書初め・初詣・成人のお祝い・防災訓練								
平均年齢				才																						
授産活動報告	授産内容								利用者数(人)	職員数(人)	売上額(円)	利用者一人当たり 平均工賃(月額)	受注開始年月日													
	内職作業(タオル)								24	7	45,000	2,300	2016年(平成28年)1月5日													
	内職作業(包装紙)										200,000		2019年(平成31年)4月1日													
	自主製品製造販売事業(プレスレット)										12,000		2020年(令和2年)12月1日													
	リサイクル事業(廃品/アルミ缶の回収)										260,000		2016年(平成28年)1月5日													
	その他事業(沖縄物産/販売)										50,000															
								計	567,000																	